

STEUNPUNT WAV
E. Van Evenstraat 2 B
B-3000 Leuven

Was het nu een monumentzorger of een jeugdwerkgarantieplanner ?

Ex-post evaluatie van het sociaal
tewerkstellingsproject "Monumentenwacht"
in het kader van het Jeugdwerkgarantieplan

Onderzoek in opdracht van de
Koning Boudewijnstichting
Annemie Jennes
Projectleiding: Ludo Struyven

Augustus 1996

Dit rapport werd verwezenlijkt door
Annemie JENNES, wetenschappelijk medewerker
aan het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA),
onder leiding van Ludo STRUYVEN, projectleider bij het HIVA.

Coördinatie voor de Koning Boudewijnstichting
Herman STYNEN, Adviseur
en Johan ALLEMAN, Opdrachthouder

met de medewerking van Monumentenwacht Vlaanderen
Stef BINST, Algemeen coördinator
en Ingo LUYPAERT, Projectbegeleider

Koning Boudewijnstichting
Brederodestraat 21
1000 BRUSSEL
Tel: 02/511.18.40 Fax: 02/511.52.21

Wettelijk depot: D/1996/2893/25
ISBN: 90-5130218-5
NUGI: 861

TEN GELEIDE

Eind 1993 kreeg de vzw Monumentenwacht Vlaanderen een vraag van de Vlaamse minister bevoegd voor Monumentenzorg, Johan SAUWENS, om als promotor te fungeren voor projecten in het kader van het toenmalige Jeugdwerkgarantieplan (JWGP). Het ging hier om een werkervaringsinitiatief voor jonge, langdurige werklozen.

Alhoewel Monumentenwacht Vlaanderen - zowel omwille van de aard als de omvang van de onderneming - aanvankelijk zeer voorzichtig reageerde, engageerde de vereniging zich uiteindelijk toch als promotor voor een project dat gans Vlaanderen zou bestrijken en dat, verspreid over 25 werkvloeren, ongeveer 75 arbeidsplaatsen zou creëren. Naast de onmiskenbaar waardevolle sociale doelstelling van het initiatief, bood de concrete invulling tegelijk mogelijkheden om in praktijk de gunstige effecten van regelmatige kleinschalige (onderhouds- of beheers-) werken voor monumenten en historisch waardevolle landschappen aan te tonen.

De eerste jongeren traden in dienst eind 1994. Het project eindigde op 31 december 1995.

Gezien de enorme financiële verantwoordelijkheid en de voorspelbare prefinancierings-problemen, ondersteunde de Koning Boudewijnstichting dit project niet alleen moreel maar tevens materieel.

Via haar programma "Arbeid, Tewerkstelling en Sociale Cohesie" werd bovendien het netwerk van diverse opleidingsprojecten in contact gebracht met de monumentenzorgsector. Twee tot dan toe onbekende werelden gingen voor elkaar open.

De Stichting vindt dit project een mooie illustratie van wat zij *nieuwe zinvolle tewerkstellingsinitiatieven* noemt voor de zgn. *risicogroepen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt*. Net zoals de Stichting momenteel beoogt met haar campagne "Arbeid en Milieu", bewijst dit project dat er inderdaad sprake kan zijn van zinvolle tewerkstellingscreatie in de sector monumentenzorg mits een afdoende professionele aanpak kan gegarandeerd worden.

De evaluatie die de onderzoekers van het HIVA hebben uitgevoerd, gaat uitgebreid in op de meerwaarde van dit experiment zoals het gezamenlijk door initiatiefnemers uit de sector "Arbeid" en "Monumentenzorg" werd uitgevoerd. De conclusies van dit onderzoek kunnen hopelijk tevens de beleidsverantwoordelijken helpen bij de zo noodzakelijke professionele uitbouw en ondersteuning van dit soort experimenten.

Koning Boudewijnstichting
juli 1996

WOORD VOORAF

Het project Monumentenwacht Vlaanderen is één van de grotere werkervaringsprojecten geweest in het Jeugdwerkgarantieplan van de Vlaamse regering, dat eind 1995 afliep. Het project is uitgevoerd in de sector van de monumenten- en landschapszorg met een moeilijk te integreren doelgroep: laaggeschoolde en zeer langdurig werkloze jongeren. 94 jongeren hebben maximaal één jaar ervaring kunnen opdoen met onderhouds- en beheerstaken aan monumenten, landschappen of molens gespreid over heel Vlaanderen.

Dit rapport bevat een ex-post evaluatie van het project Monumentenwacht in opdracht van de Koning Boudewijnstichting. De evaluatie werd uitgevoerd in het voorjaar 1996. Het HIVA heeft al een hele traditie opgebouwd met evaluatie-onderzoek van beleidsprogramma's en projecten op het vlak van arbeidsmarktbeleid. Het eigene van deze evaluatie is, dat niet alleen de mogelijke impact van het project voor de jongeren en voor de monumentenzorg wordt gemeten, maar dat ook de sterke en zwakke punten in de opzet en de wijze van uitvoering worden geanalyseerd. Zulke aanpak vergt het gecombineerd gebruik van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden.

Het is eerder zeldzaam dat een relatief kleinschalig project aan een intensieve wetenschappelijke evaluatie wordt onderworpen. Niettegenstaande de overbelasting die elke evaluatie met zich meebrengt, konden we rekenen op een prima medewerking van alle betrokkenen: Ingo Luybaert en Stef Binst, resp. projectbegeleider en algemeen coördinator bij de vzw Monumentenwacht; Herman Stynen, adviseur bij de Koning Boudewijnstichting; Dirk Vansintjan, coördinator bij de vzw TSAP; de sociale begeleiders, de technische begeleiders, de molenwachters en niet te vergeten een aantal jongeren in het project zelf. De Koning Boudewijnstichting, die deze evaluatie heeft mogelijk gemaakt, geeft meteen de Vlaamse overheid en andere projectpromotoren de kans om bij het opstarten van nieuwe tewerkstellingsinitiatieven zoals het Werkervaringsplan van de Vlaamse regering gebruik te maken van de bevindingen van deze evaluatie.

Ludo Struyven
Projectleider Onderwijs en Arbeidsmarkt

INHOUD

Inleiding en structuur van het rapport	1
Hoofdstuk 1 / Conceptualisering van het jeugdwerkgarantieplan	5
Inleiding	5
1. Omschrijving van het jeugdwerkgarantieplan door het beleid	5
1.1 Algemeen kader	5
1.2 Doelgroep	6
1.3 Doelstelling	6
1.4 Premies	7
1.5 Toepassingsgebied	7
2. Operationalisering door Monumentenwacht Vlaanderen	7
2.1 Algemeen kader: sociale tewerkstelling	7
2.2 Conventie	8
2.3 Geplande samenwerking en coördinatie	8
2.4 Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen	11
3. Operationalisering van het jeugdwerkgarantieplan: vergelijking met andere projectpromotoren	12
3.1 Informatie administratie Werkgelegenheid en VDAB-Studiedienst	12
3.2 Beperkt onderzoek Dienst Emancipatiezaken	12
3.3 Verloop van het jeugdwerkgarantieplan bij BLOSO, OVAM en De Lijn	13
3.3.1 BLOSO	14
3.3.2 OVAM	15
3.3.3 De Lijn	16
4. Conceptualisering en situering binnen het totale jeugdwerkgarantieplan:	
besluit	18
4.1 Officiële omschrijving JWGP	18
4.2 Operationalisering: hoe werd het concept 'jeugdwerkgarantieplan' vertaald naar de praktijk ?	18
4.2.1 Planning en coördinatie	18
4.2.2 Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen	19

Inleiding

1. Bereik van de doelgroep	21
1.1 Twee korte levensverhalen	21
1.2 Sociaal profiel van de doelgroep	23
1.2.1 Geslacht	25
1.2.2 Burgerlijke staat	26
1.2.3 Aantal kinderen	27
1.2.4 Opleidingsniveau	28
1.2.5 Nationaliteit	29
1.2.6 Woonplaats	31
1.2.7 Rijbewijs	32
1.3 Werkloosheidsduur	32
1.4 Beroepsoriëntatie	33
1.4.1 Arbeidsgeschiktheid	33
1.4.2 Beroepsinteresse	34
1.4.3 Beroepservaring	36
1.4.4 Evaluatie van de beroepskennis	37
1.5 Bereik van de doelgroep: besluit	37
2. Analyse van de uitvoeringspraktijk	39
2.1 Theoretisch kader	39
2.1.1 De evaluatiematrix van Bemelmans & Götschenberg: uitgangspunten	39
2.1.2 Theoretische beschrijving van de evaluatiematrix	42
2.2 Analyse van de sociale en arbeidsbegeleiding	44
2.2.1 Samenstelling takenpakket sociale en arbeidsbegeleiding	44
2.2.2 Implementatie takenpakket sociale en arbeidsbegeleiding	44
2.2.3 Sociale en arbeidsbegeleiding: besluit	52
2.2.4 Sociale en arbeidsbegeleiding: toepassing van de evaluatiematrix	53
2.3 Lokale projecten - technische begeleiding	55
2.3.1 Samenstelling takenpakket lokale projecten	55
2.3.2 Implementatie takenpakket lokale projecten - technische begeleiding	56
2.3.3 Lokale projecten - Technische begeleiding: besluit	57
2.3.4 Lokale projecten - technische begeleiding: toepassing van de evaluatiematrix	58
2.4 Projectcoördinatie	59
2.4.1 Samenstelling takenpakket coördinatoren	59
2.4.2 Implementatie takenpakket coördinator Monumentenwacht	60
2.4.3 Projectcoördinatie Molenwacht	66
2.5 Integrale toepassing van de evaluatiematrix	68

Hoofdstuk 3 / Impact van het jeugdwerkgarantieplan	73
Inleiding	73
1. Effectiviteit	73
1.1 Bruto-effectiviteit	73
1.2 Netto-effectiviteit	75
2. Efficiëntie	77
2.1 Methode financieel-economische analyse	78
2.1.1 Model	78
2.1.2 Vier variante ramingen van kosten & baten	80
2.2 Kosten/baten-analyse: exemplarische studie voor twee monumenten	81
2.2.1 Verzameling van de nodige gegevens	81
2.2.2 Kosten/baten analyse EMABB	81
2.2.3 Kosten/baten-analyse Herisemmolen	84
3. Impact van het jeugdwerkgarantieplan: besluit	87
Synthese	89
1. Inleiding	87
1.1 Toelichting bij het jeugdwerkgarantieplan - project 'Monumentenwacht'	89
1.2 Ex-post evaluatie	89
2. Conceptualisering van het JWGP	90
2.1 Monumentenwacht Vlaanderen	90
2.2 Andere projectpromotoren van het JWGP	91
2.3 Besluit	92
3. Implementatie	93
3.1 Bereik van de doelgroep	93
3.2 Analyse van de uitvoeringspraktijk	94
3.2.1 Sociale en arbeidsbegeleiding	94
3.2.2 Technische begeleiding	95
3.2.3 Projectcoördinator MWV	96
3.2.4 Projectcoördinator TSAP (Molenwacht)	96
3.2.5 Theoretische duiding aan de hand van een evaluatiematrix	97
4. Impact	99
4.1 Effectiviteit	99
4.2 Efficiëntie	99
5. Algemeen besluit	100

Beleidsaanbevelingen	101
Inleiding	101
1. Aanbevelingen op niveau van de overheid	101
1.1 Gegeven de doelgroepkenmerken is werkervaring op zich onvoldoende om door te stromen: noodzaak van begeleiding	101
1.2 Betere afbakening van het contingent op basis van een screening van de doelgroep en matching	102
2. Aanbevelingen op niveau van de individuele projectpromotor, Monumentenwacht Vlaanderen	104
2.1 Beleidsaanbevelingen binnen de huidige structuur van het project	104
2.2 Voorstel alternatieve structuur tewerkstellingsproject	105
Bijlagen	111
Bijlage 1	113
Bijlage 2	114
Bijlage 3	115
Bijlage 4	116
Bijlage 5	118
Bibliografie	123

INLEIDING EN STRUCTUUR VAN HET RAPPORT

In de loop van 1993 vaardigde de Vlaamse regering het jeugdwerkgarantieplan uit, een tewerkstellingsproject voor -25 jarigen die minimum twee jaar uitkeringsgerechtigd werkloos waren. Monumentenwacht Vlaanderen is in '94 met de steun van de Koning Boudewijnstichting in het jeugdwerkgarantieplan (JWGP) gestapt. Er werden 73 arbeidsplaatsen gecreëerd, verdeeld over 20 monumenten en landschappen en vijf molenwachtploegen, verspreid over de vijf Vlaamse provincies. De jongeren kregen een contract van maximum één jaar. De eersten traden in dienst op 1 november '94. Op 31 december 1995 was het project voor iedereen afgelopen.

Dit rapport omvat een ex-post evaluatie van het sociaal tewerkstellingsproject dat Monumentenwacht Vlaanderen (MWV) in het kader van het jeugdwerkgarantieplan heeft gerealiseerd. Bij een ex-post of een post factum evaluatie wordt na afsluiting van het project gemeten welke resultaten het heeft opgeleverd. Dit gebeurt aan de hand van drie grote dimensies die elk op zich dienen te worden geïnterpreteerd, maar ook in hun onderlinge afhankelijkheid moeten worden bekeken.

We onderscheiden als eerste de *conceptualisering* van het project. Deze dimensie bestaat uit een aantal indicatoren die relevant zijn voor de planning en de ontwikkeling van het project: detectie van behoeften, geplande doelstelling, operationalisering van de doelstelling, doelgroep, relevante beleidsmaatregelen, geplande samenwerking en coördinatie.

De *implementatie* is de dimensie bestaande uit de indicatoren die de uitvoering van het project bepalen. Input-elementen zijn financiën, infrastructuur, personeel en deelnemers. Proceselementen zijn (opleidings)interventies en strategieën, dienstverlening, programmatuur, enz. Outcome-elementen bepalen het resultaat van de implementatie (is de operationalisering van de doelstelling geslaagd?).

De *impact* bestaat enerzijds uit de effectiviteit en anderzijds uit de efficiëntie van het project. Effectiviteit beantwoordt de vraag of de geplande doelstellingen werden bereikt. Hierbij onderscheiden we bruto- en netto-effectiviteit. De vraag naar de efficiëntie van het project behoeft een kosten/baten-analyse waarbij de kostprijs van het project vergeleken wordt met het opgeleverde effect.

De drie indicatoren Conceptualisering, Implementatie en Impact, samen het CII-model, vormen de drie kernhoofdstukken van dit onderzoeksrapport. Het is als volgt gestructureerd.

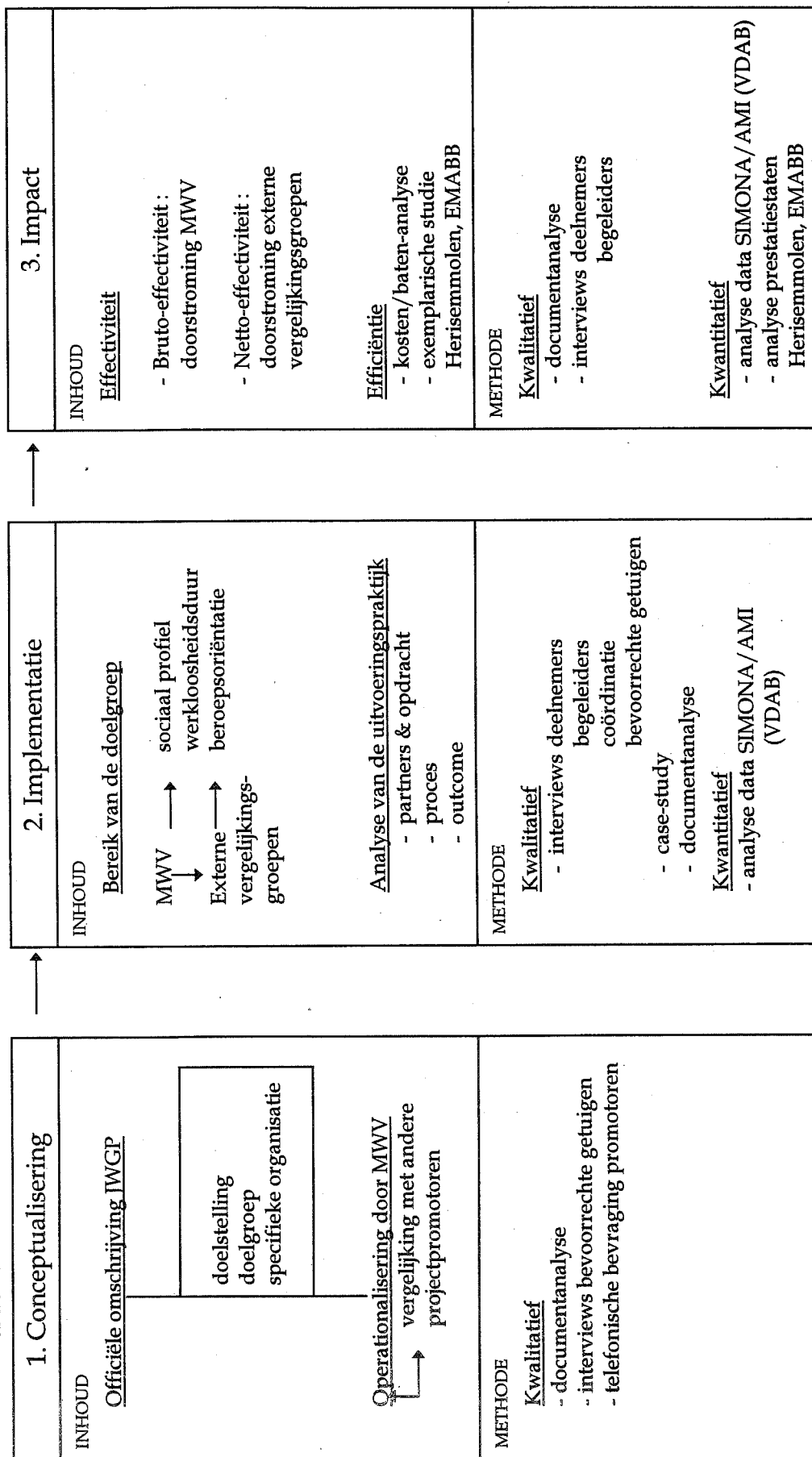
De *conceptualisering* van het project omvat een analyse van de invulling van het project. Hoe werd het JWGP officieel omschreven, hoe heeft Monumentenwacht Vlaanderen dit geoperationaliseerd en verschilt dit van de wijze waarop andere projectpromotoren het JWGP hebben ingevuld ?

Voor de *implementatie* wordt op de eerste plaats gekeken naar het input-element 'deelnemers'. Werd de beoogde doelgroep bereikt ? Het sociaal profiel, de gemiddelde werkloosheidsduur en de beroepsoriëntatie van de deelnemersgroep van MWV worden afgewogen tegenover drie externe vergelijkingsgroepen. Op de tweede plaats wordt een procesanalyse gemaakt van de uitvoeringspraktijk: hoe hebben de verschillende partners in dit project hun opdracht uitgevoerd en tot welke resultaten heeft dit geleid (outcome) ?

De *impact* van het project tenslotte omvat een analyse van de effectiviteit en van de efficiëntie van dit project. Effectiviteit wordt hier toegespitst op effecten voor de deelnemers van het project. Onder bruto-effectiviteit wordt de doorstroming van de deelnemers van MWV geplaatst. Om na te gaan wat de netto-effectiviteit van dit project was, wordt de groep van het project MWV opnieuw vergeleken met vergelijkingsgroepen buiten het project. De efficiëntie van het project wordt berekend onder de vorm van een kosten/baten-analyse. We beperken ons tot een exemplarische studie van twee monumenten: Herisemmolen en EMABB.

Als evaluatiemethoden werden zowel kwalitatieve als kwantitatieve technieken gebruikt. Onderstaand schema stelt de structuur van het rapport aan de hand van het CII-model voor, samen met de gehanteerde onderzoeksmethoden.

Schema 0.1 CIL-model voor de analyse van het Jeugdwerkgarantieplan - Monumentenwacht Vlaanderen. Structuur van het rapport en gehanteerde onderzoeksmethoden



Bron: Toepassing van het CIL-model in het onderzoek: Struyven L., Wouters M. (1994), Het opleidingsbeleid in Limburg. Limburg en het Europees beleid in de jaren 1987-1991, deelrapport 3. KU Leuven: Hoger Instituut Voor de Arbeid.

HOOFDSTUK 1

CONCEPTUALISERING VAN HET JEUGDWERKGARANTIEPLAN

Inleiding

Als eerste dimensie voor de ex-post evaluatie van een project geeft het CII-model de conceptualisering van het project aan. Logischerwijze bekijken we op de eerste plaats hoe het beleid deze tewerkstellingsmaatregel heeft gedefinieerd. Vervolgens gaan we na hoe Monumentenwacht Vlaanderen dit heeft geoperationaliseerd. Op de derde plaats komt een vergelijking van de operationalisering met andere projectpromotoren van het jeugdwerkgarantieplan. We sluiten dit conceptualiseringshoofdstuk af met een samenvattend besluit.

1. Omschrijving van het jeugdwerkgarantieplan door het beleid

1.1 Algemeen kader

Het jeugdwerkgarantieplan paste binnen de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Tijdens de werkgelegenheidsconferentie, afgesloten met het protocol van 17 maart 1993, beslisten de Vlaamse regering en de sociale partners de jeugdwerkloosheid aan te pakken via een speciaal plan dat liep tot einde 1995¹. Een belangrijk deel hiervan richtte zich naar de jongeren die de kaap van twee jaar uitkeringsgerechtigde volledige werkloosheid bereikt hadden. De Vlaamse regering wilde aan deze jongeren een werkervaring garanderen van één jaar, vandaar de benaming *jeugdwerkgarantieplan*.

De jongeren in dit plan werden tewerkgesteld als gesubsidieerde contractuelen (Gesco's). Het was dus geen finaliteitstewerkstelling. De doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC) was immers het einddoel. De redenering die achter het jeugdwerkgarantieplan zat, was de volgende. Garandeer langdurig

¹ Later werd beslist dat jongeren die in de loop van 1995 waren ingestroomd in het jeugdwerkgarantieplan de maximale tewerkstellingsperiode van één jaar mochten vervullen. Hun tewerkstelling mocht dus tot in 1996 verder lopen.

① werkloze jongeren werkervaring van één jaar en laat hen met deze werkervaring naar een nieuwe werkgever toestappen om te solliciteren. Hun (nieuwe) werkervaring zou dus hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt moeten verhogen. Tijdens de tewerkstelling in het JWGP diende arbeidsmaturiteit gestimuleerd te worden. Het was de bedoeling de drempels die een doorstroming naar het ~~NEC~~ ^{normaal economisch circuit} verhinderen, weg te werken. Hierbij werd een onderscheid gemaakt tussen gewone tewerkstellingsprojecten zonder omkaderingspremie voor extra begeleiding en werkervaringsprojecten die wel in een intensieve begeleiding voorzien. Hierover besliste de Administratie Werkgelegenheid. Een organisatie of een bestuur dat Gesco's in dienst wil nemen, dient hiertoe een aanvraag in te dienen bij de Administratie Werkgelegenheid (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Departement voor Economie, Werkgelegenheid en Binnenlandse aangelegenheden). Zij beslist over het sluiten van de overeenkomst, het toekennen van de premie en de omkaderingspremie.

Kort samengevat werd het JWGP als volgt gedefinieerd.

1.2 Doelgroep

- Jongeren die op de dag van hun aanwerving de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt en de kaap van 2 jaar uitkeringsgerechtigde werkloosheid (UVW) hebben overschreden.
- Naar verwachting zou het om 4 000 jongeren gaan.
- De VDAB zorgt voor de toeleiding van de kandidaten en staat in voor de uitbetaling van de Gesco-premie en de eventuele omkaderingspremie aan de project-promotoren.
- Voorrang wordt verleend aan ongeschoolde of laaggeschoolde jongeren.

1.3 Doelstelling

- ^{normaal economisch circuit}
- De jongeren worden maximum één jaar als Gesco in een tewerkstellings- of werkervaringsproject tewerkgesteld.
 - Na afloop van hun ^{de jongeren} arbeidsovereenkomst of vroeger in het geval van doorstroming naar het ~~NEC~~ worden ~~ze~~ vervangen door andere Gesco's die aan de voorwaarde 'jonger dan 25 jaar en 2 jaar UVW' voldoen.
 - Het JWGP paste net zoals de andere Gesco's binnen het doelgroepenbeleid van de tewerkstellingsprogramma's van de Vlaamse regering. De VDAB heeft de opdracht gekregen om te streven naar een evenredige participatie van migranten, vrouwen en gehandicapten in verhouding tot hun aandeel in de beroepsbevolking van de subregio. De STC's (subregionale tewerkstellingscomités) hebben een algemene bewakingsopdracht gekregen terzake.
 - Doorstroming naar het NEC.
 - Stimuleren arbeidsmaturiteit.
 - Wegwerken drempels doorstroming NEC.
- ②

1.4 Premies

- De werkgever ontving als loonsubsidie per individu de *jongerenpremie*, vastgesteld in functie van het gemiddeld minimum maandinkomen. De jongerenpremie bedroeg 40 843 BEF, na 6 maanden anciënniteit verhoogd tot 41 969 BEF.
- Tevens werd vrijstelling verleend van werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid met uitzondering van 0,04% betaald educatief verlof, 7,48% loonmatigingsbijdrage en 15,50% jaarlijkse vakantie. De bijdragen werden berekend op de brutolonen à 108% van het voorgaande jaar.
- Voor de werkervaringsprojecten werd voorzien in een omkaderingspremie voor extra-uitgaven voor begeleiding (20% van de jongerenpremie - niet van toepassing voor openbare besturen).

1.5 Toepassingsgebied

Er kunnen conventies worden afgesloten op twee niveaus:

1. Conventies afgesloten tussen de Vlaamse Minister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden
en:
de diverse functioneel bevoegde *Ministers*, waarbij voorrang wordt verleend aan de beleidsdepartementen die in het kader van het Actieplan Werkgelegenheid supplementaire investeringsmiddelen hebben gekregen (inzonderheid Welzijn, Leefmilieu en Sociale Huisvesting).
2. Conventies afgesloten tussen de Vlaamse Minister van Tewerkstelling en Sociale Aangelegenheden
en:
de *projectindieners van het 'traditionele' circuit*, waarvoor het advies van het S.T.C. is vereist. Voorrang wordt verleend aan organisaties of instellingen die ervaring hebben met de begeleiding van langdurig werkloze jongeren.

2. Operationalisering door Monumentenwacht Vlaanderen

2.1 Algemeen kader: sociale tewerkstelling

Wegens de eigenheid van de doelgroep beschouwde Monumentenwacht Vlaanderen het jeugdwerkgarantieplan als een werkervaringsproject waarvoor extra omkadering onder de vorm van begeleiding vereist is. MWV had geen traditie in het werken met sociale doelgroepen. Het is een organisatie opgericht in het kader van de monumentenzorg, voor 95% gesubsidieerd door de overheid. Hun voornaamste activiteiten zijn tweërlei: opvolging van de toestand van het bouwkundig patrimonium en sensibilisering. Op aanvraag van eigenaars of beheerders

van historisch waardevolle gebouwen maken zij toestandrapporten op van de gebouwen in kwestie en besteden zij hierbij bijzondere aandacht aan de noodzaak van onderhoud. De monumentenbeheerders kunnen op basis van hun toestandrapport de nodige werken uitbesteden aan restaurateurs of aannemers in de bouwsector. Parallel hiermee wil MWV bijdragen tot de bewustmaking van en de informatieverstrekking aan het brede publiek, de betrokken overheden, de eigenaars en beheerders alsook de professionelen van de monumentenzorg onder de vorm van seminars, publikaties, enz.

De positie van Monumentenwacht Vlaanderen is van die aard dat ze onder geen enkel beding in concurrentie kan treden met de bouwsector. Voor het project JWGP heeft dit een dubbele implicatie. Ten eerste betekent dit dat de vzw de werkzaamheden die werden aanbevolen in de toestandrapporten niet zelf kon laten uitvoeren. Ten tweede dienden de werkzaamheden binnen het project JWGP beperkt te worden tot courante beheerswerken en voorbereidende werken op restauratie, een takenpakket dat bij uitstek geschikt is voor de doelgroep die binnen het JWGP de voorkeur genoot: on- of laaggeschoolden.

De bewogenheid van Monumentenwacht Vlaanderen ten aanzien van de beoogde doelgroep en het vermijden van concurrentie ten aanzien van de bouwsector maakten dat MWV op de eerste plaats een sociaal tewerkstellingsproject wilde maken van het jeugdwerkgarantieplan.

2.2 Conventie

Voor Monumentenwacht Vlaanderen gold de conventie tussen de Vlaamse Minister van Tewerkstelling en de Vlaamse Minister bevoegd voor Monumenten en Landschappen. In totaal werden 75 arbeidsplaatsen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, toegekend. De indienstneming mocht gespreid worden over de volledige duur van de conventie. Ze werd gesloten voor bepaalde tijd van 1 september 1994 tot en met 31 december 1995. Het duurde evenwel tot oktober '94 vooraleer men het nummer van de conventie toegekend kreeg, noodzakelijk om via de VDAB de toeleiding van kandidaten te bewerkstelligen.

Voor het excedent van de werknemerskost evenals de totale omkadering werd een aanvullende subsidie ten laste van de begroting van het Vlaams Gewest voorzien. Dit werd besloten in de bijkomende overeenkomst inzake de uitvoering van het JWGP tussen de Vlaamse minister bevoegd voor Monumenten en Landschappen en Monumentenwacht Vlaanderen.

2.3 Geplande samenwerking en coördinatie

Monumentenwacht Vlaanderen trad op als *juridische werkgever* van de jongeren. De algemene coördinatie van het project werd eveneens door de vzw opgenomen. Voor deze functie werd een nieuwe medewerker aangeworven die de titel 'projectbegeleider' kreeg in een voltijdse betrekking. Hij kreeg de opdracht het project

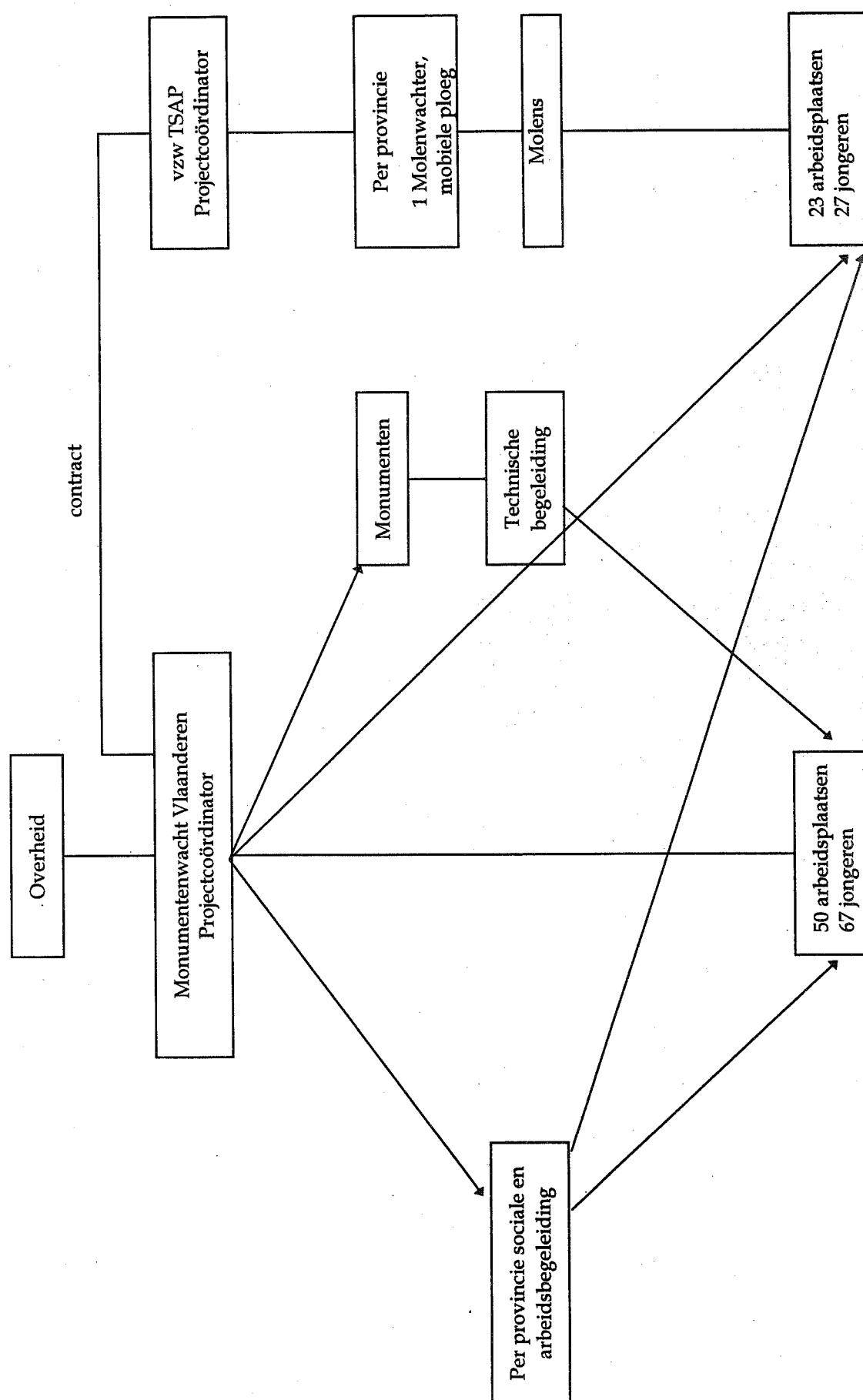
volledig op te starten (zorgen voor jongeren, monumenten en intermediaire partners) en vervolgens volledig op te volgen.

Per provincie werd een *intermediaire partner ingeschakeld voor de arbeids- en sociale begeleiding van de jongeren*. Deze organisaties werden in het project betrokken omwille van hun expertise met de doelgroep. In Antwerpen werd de arbeids- en sociale begeleiding toevertrouwd aan Vitamine W, in Brabant aan IGO Leuven, in Limburg aan ECCRR, in Oost-Vlaanderen aan de vzw Merlijn en in West-Vlaanderen tenslotte aan RISO-WVL. Elk van deze organisaties stelden een voltijdse kracht ter beschikking. De intermediaire partners werden vergoed en gecoördineerd door Monumentenwacht.

Elk monument of lokaal project stelde zelf een technische begeleider aan voor de jongeren. Dit was de afspraak bij de keuze van de lokale projecten. Wanneer het lokaal project geen technische begeleider kon ter beschikking stellen, kwam het niet in aanmerking voor het JWGP. Voor de vergoeding van deze technische begeleider stond het lokaal project zelf in.

Anders was dit bij de *molenwachtploegen*. De molenverenigingen van Vlaanderen wilden met het JWGP onder initiatief van de vzw TSAP autonoom de Molenwacht oprichten. Maar geen enkele molenvereniging kwam met naam in de begroting van de Vlaamse Gemeenschap voor. Om ook de molens de kans te geven met jeugdwerkgarantieplanners te werken, werd de Molenwacht gehecht aan het project van de Monumentenwacht. De technische begeleider van een molenwachtploeg werd molenwachter genoemd. Hij werd tewerkgesteld door de vzw TSAP. De molenwachters werden gecoördineerd door een projectleider van TSAP. Onderstaand schema verduidelijkt de structuur van het project.

Schema 1.1 Structuur van het project: Positie van de verschillende partners ten aanzien van elkaar



2.4 Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen

Monumentenwacht Vlaanderen kon 73 van de 75 toegekende arbeidsplaatsen invullen (97,3%). In totaal werden 94 jongeren tewerkgesteld in het JWGP. Tabel 1.1 toont aan hoe ze verdeeld waren over de verschillende projecten.

Tabel 1.1 Aantal deelnemers per provincie, monument en molenwachtpost

Provincie: Arbeidsbegeleiding Monument/Molenwachtpost	Aantal posten	Aantal vervangingen	Tot. aantal in dienst geweest
Antwerpen: Vitamine W	(15)	(5)	(20)
Begijnhof Hoogstraten	2	3	5
Sint-Fredeganduskerkhof, Deurne	2	-	2
EMABB (steenbakkerij), Boom	3	-	3
Kasteel de Renesse, Oostmalle	3	1	4
Molenwacht, standplaats Malle	5	1	6
Vlaams-Brabant: IGO Leuven	(13)	(4)	(17)
Herisemmolen Alsemberg	4	2	6
Stadswallen van Diest	2	-	2
Basiliek van Scherpenheuvel	2	-	2
Molenwacht, standplaats Rotselaar	5	2	7
Limburg: ECCRR	(15)	(3)	(18)
Basiliek van Tongeren	2	-	2
Domein Pietersheim, Lanaken	2	-	2
Kasteel Mariagaarde - Hoepertingen	2	-	2
Stad Borgloon	2	1	3
Gemeente Riemst	2	2	4
Molenwacht, standplaats Bokrijk	5	-	5
Oost-Vlaanderen: vzw Merlijn	(15)	(5)	(20)
Bos t'Ename	2	1	3
Site Ename*	3	1	4
Kunstencentrum Vooruit, Gent	3	1	4
Kasteel van Poeke, Aalter	4	1	5
Molenwacht, standplaats Eeklo	3	1	4
West-Vlaanderen: RISO-WVL	(15)	(4)	(19)
Stad Ieper	2	-	2
Ijzertoren Diksmuide *	4	-	4
Kasteel van Wijnendale, Torhout *	2	3	5
Museum Bachten de Kupe, Izenberge	2	1	3
Molenwacht	5	-	5
Totaal	(73)	(21)	94

* Opm: In site Ename werd één jongere overgeplaatst naar het project Bos t'Ename. De jongeren van Molenwacht Oost-Vlaanderen zijn tijdens de looptijd van het project allen nog overgeplaatst naar het Kasteel van Poeke. Twee hebben het project daar verder afgemaakt. In West-Vlaanderen is één jongere van de Ijzertoren overgeplaatst naar het kasteel van Wijnendale.

Bron: Projectcoördinatie Monumentenwacht

3. Operationalisering van het jeugdwerkgarantieplan: vergelijking met andere projectpromotoren

Bij de vergelijking met andere projectpromotoren gaan we verder dan een pure analyse van de conceptualisering. In de mate van het mogelijke brengen we eveneens in kaart hoeveel arbeidsplaatsen men heeft kunnen realiseren en wat hun globale doorstroming is. Dit omvat dus een bredere situering van het JWGP in zijn totaliteit.

3.1 Informatie administratie Werkgelegenheid en VDAB-Studiedienst

De administratie Werkgelegenheid van de Vlaamse Gemeenschap beschikt alleen over een overzicht van de projecten per departement (geen individuele projectpromotoren)². Het betreft een momentopname van 30/10/1995. Het aantal projecten dat hier wordt opgenoemd, 1 415, is lager dan het reële aantal omdat op die datum reeds een aantal projecten beëindigd waren. In totaal zijn 3 260,53 voltijds equivalenten toegekend. Dit is 81,5% van het verwachte aantal 4 000.

Volgens de gegevens van de VDAB-Studiedienst werden in totaal 2 401 voltijdse equivalenten verdeeld over 863 individuele projectpromotoren in het JWGP (gemiddeld 2,8 arbeidskrachten per projectpromotor). In totaal werd dus 74% van het aantal toegekende plaatsen ingevuld of 60% van het verwachte aantal 4 000. De eerste jongeren traden in dienst op 1 februari '94, de laatste instroomdatum in '95 was 22 december. Vier jongeren zouden nog in '96 zijn ingestroomd (1 januari en 1 februari). Op 22 april '94 trad de eerste jeugdwerkgarantieplanner uit dienst. Eind '95 was 71% van alle jeugdwerkgarantieplanners uitgestroomd; op 5 juni '96 bedroeg dit 79%. Eén op vijf van alle jongeren die in het JWGP zijn ingestapt, waren dus in de loop van juni '96 nog onder hetzelfde statuut aan het werk.

De administratie Werkgelegenheid is niet op de hoogte van de wijze waarop individuele projectpromotoren hun toegekende arbeidsplaatsen hebben ingevuld. Doorstromingsgegevens zijn hen tevens niet bekend omdat trajectbegeleiding niet werd opgenomen in de voorwaarden van het JWGP.

Evaluatiemateriaal is door de administratie Werkgelegenheid evenmin systematisch verzameld. Men beschikte alleen over de resultaten van een beperkt onderzoek van de Dienst Emancipatiezaken betreffende het verloop van het jeugdwerkgarantieplan.

3.2 Beperkt onderzoek Dienst Emancipatiezaken

Het onderzoek van de Dienst Emancipatiezaken naar het verloop van het jeugdwerkgarantieplan kadert in hun algemene opdracht, de bevordering van gelijke

² Telefonisch onderhoud met de administratie van de Vlaamse Gemeenschap, Mevrouw Van Hal

kansen tussen mannen en vrouwen en de evenredige vertegenwoordiging van migranten en van personen met een handicap. Zij zijn dus eigenlijk de 'bewaker' van het doelgroepenbeleid op niveau van het Vlaams Ministerie.

Emancipatiezaken deed een kleine steekproef in vier verschillende diensten, waarvan drie tot het departement Leefmilieu en Infrastructuur behoren en één onder het departement Welzijn, Vorming en Cultuur ressorteert. Tevens werd De Lijn bevraagd omwille van hun positieve ervaringen met het JWGP³.

Bij de diensten van het Ministerie van de Vlaamse gemeenschap werden als *positieve* punten ervaren:

- Het project werd over het algemeen positief onthaald omdat er nood is aan extra personeel.
- Men is over het algemeen tevreden over de prestaties.
- Soms werd een interne opleiding voorzien voor de jongeren.
- Sommige jongeren geraakten weer gemotiveerd om na het JWGP ander werk te zoeken.
- Voor een aantal jongeren bood het JWGP gedurende één jaar financiële zekerheid om hun gezin te kunnen onderhouden.

Als *negatieve* punten werden vernoemd:

- Moeilijkheden bij de selectie en de aanwerving van de jongeren.
- Er stroomden teveel jongeren in één keer binnen met als gevolg dat de chef onvoldoende controle kreeg over de groep.
- Behoeftte aan extra begeleiding, maar die was niet voorzien.
- Problemen met de werkattitude van de jongeren.

Verdeling Belgen/niet-Belgen en mannen/vrouwen:

- Het aandeel migranten binnen de bereikte groep jongeren bedroeg in totaal 20%, het aandeel vrouwen 12%.

3.3 Verloop van het jeugdwerkgarantieplan bij BLOSO, OVAM en De Lijn

Tenslotte staken we zelf ons licht op bij enkele individuele projectpromotoren over het verloop van het jeugdwerkgarantieplan. Uit de lijst van de administratie Werkgelegenheid konden we enkele 'grote namen' afleiden: BLOSO, OVAM en de Openbare Vervoersmaatschappij De Lijn. Samen met MWV hebben zij een aandeel van 23% in het totale contingent toegekende arbeidsplaatsen in het JWGP.

³ Het verloop van het JWGP bij De Lijn wordt in par. 3.3.3 beschreven. De resultaten van de Dienst Emancipatiezaken sluiten aan bij onze bevraging.

3.3.1 BLOSO⁴*Planning en coördinatie*

Zowel sportfederaties als gemeenten konden arbeidsplaatsen aanvragen. Zij traden op als rechtstreekse werkgever. BLOSO fungeerde slechts als tussenpersoon om het aantal arbeidsplaatsen per individuele promotor te bepalen. Drie verschillende doelgroepen werden beoogd: afgestudeerden uit het hoger onderwijs als monitor binnen de federaties, houders van een getuigschrift 'lager secundair onderwijs' voor klusjesdienst en bewaking binnen de gemeentelijke sportinfrastructuur en afgestudeerden uit het hoger secundair onderwijs voor bewaking binnen scholen. Er was geen extra omkadering voor begeleiding van deze jongeren voorzien.

Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen

Tabel 1.2 Invulling jeugdwerkgarantieplan door BLOSO

	Federaties	Gemeenten
Doelgroep	- regenten - licentiaten	- lager sec. ond. (gemeent. sportinfrastruct.) - hoger sec. ond. (scholen)
Aantal toegekende arbeidsplaatsen	32	87, over 68 gemeenten
Aantal ingevulde arbeidsplaatsen	0	59
Percentage ingevuld	0%	67,8%

Bron: BLOSO

De federaties konden niemand vinden voor het JWGP. Zij wijten dit aan de strenge toelatingsvoorwaarden voor het JWGP: tegelijkertijd voldoen aan de criteria 'jonger dan 25' en 'min. twee jaar UVW'. Voor de doelgroep van de federaties, afgestudeerden in het hoger onderwijs, is het eerder zeldzaam dat men voor 25 al twee jaar uitkeringsgerechtigd werkloos is. Toch kregen de federaties 32 arbeidsplaatsen toegekend. De doelgroep beantwoordde niet aan de doelgroep die in de officiële omschrijving van het JWGP de voorkeur genoot, met name on- of laaggeschoolden.

De gemeenten konden tezamen ongeveer 70% van de aangevraagde arbeidsplaatsen invullen. BLOSO weet niet hoe de verdeling lager - hoger secundair uiteindelijk in elkaar zat.

BLOSO heeft geen enkel zicht op doorstroming.

⁴ Informatiebron: telefonisch onderhoud met Mevrouw Schiltz, Afdeling Subsidiering.

3.3.2 OVAM⁵*Planning en coördinatie*

Zowel gemeenten en intercommunales als projecten (bijv. kringloopcentra) konden op het jeugdwerkgarantieplan beroep doen voor jobs in de huisvuilophaling, containerparken en selectieve afvalophaling en -verwerking. De centrale personeelsdienst van OVAM fungeerde eveneens als tussenpersoon: men behandelde de aanvragen en kende het aantal arbeidsplaatsen toe.

Er was geen omkadering voor extra begeleiding voorzien. De werkgevers waren verplicht om de jongere een korte opleiding te geven. OVAM is er niet van op de hoogte of dit geformaliseerd werd naar 1 dag of 1 week. Men veronderstelt dat de meesten 'on the job training' gekregen hebben.

*Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen***Tabel 1.3** Invulling jeugdwerkgarantieplan door OVAM

	Projecten	Gemeenten en intercommunales
Doelgroep	Laaggeschoolden	Laaggeschoolden
Aantal toegekende arbeidsplaatsen	84	312 *
Aantal ingevulde arbeidsplaatsen	38	min. 164
Percentage ingevuld	45%	min. 50%

* In de conventie werden 559 plaatsen ter beschikking gesteld van de gemeenten en intercommunales voor de selectieve inzameling van afvalstoffen. In totaal werden 123 aanvragen ingediend door 113 gemeenten en 10 intercommunales. Aan hen kende OVAM 312 van de 559 plaatsen toe. 90 van de 123 aanvragers (73%) beantwoordde een door OVAM georganiseerde enquête m.b.t. het JWGP. Deze respondenten hebben tezamen 164 plaatsen ingevuld (154 door gemeenten en 10 door intercommunales).

Bron: OVAM

Ook hier ondervond men moeilijkheden om het aantal toegekende arbeidsplaatsen in te vullen. Hiervoor geeft men de volgende redenen:

- Te strenge toelatingsvoorwaarden.
- Weinig gemotiveerde kandidaten: velen waren door de VDAB verplicht om te komen solliciteren.
- Slechts weinig jongeren waren geïnteresseerd om met afval te werken. Dit verklaarde tevens de uitval: veel jongeren maakten hun contract van 1 jaar niet af

⁵ Informatiebron: telefonisch onderhoud met Mevrouw Putseys en met De Heer Borms, Centrale personeelsdienst OVAM.

omdat ze het na enkele weken of maanden echt niet meer zagen zitten in de afvalverwerking.

De meesten hadden een laag opleidingsniveau. Men voelde duidelijk de nood aan extra begeleiding, maar daar kon men zonder extra middelen onvoldoende zelf in voorzien.

OVAM heeft weinig zicht op externe doorstroming van de jongeren. Interne doorstroming vond niet veel plaats: ongeveer 80% van de werkgevers heeft de jongeren uit het JWGP niet verder aangeworven omwille van te weinig financiële middelen. Zowel gemeenten als intercommunales werken met een vast kader. Er is behoefte aan extra werkrachten, maar er is geen geld voor. De meesten zijn dan ook geïnteresseerd in een verderzetting van het JWGP mits volledige subsidiëring. Het JWGP was immers vooral om financiële redenen aantrekkelijk.

3.3.3 De Lijn ⁶

Planning en coördinatie

In februari '94 werden de eerste jongeren via het jeugdwerkgarantieplan aangeworven. De Lijn was één van de eerste projectpromotoren die van dit tewerkstellingsproject gebruik maakten. Twee soorten functies kwamen hiervoor in aanmerking: buschauffeur en lager bediende.

Bij de selectie van de kandidaten werd geen onderscheid gemaakt met andere aanwervingen. Voor de aanwerving van buschauffeurs was de reden hiervoor voor de hand liggend: buschauffeur is een beroep waarin men zelfstandig moet kunnen werken en dat een stabiele persoonlijkheid vereist.

Sollicitanten werden toegeleid via de plaatselijke VDAB-kantoren. De rekrutering verliep niet vlot omdat slechts weinig mensen die de VDAB had doorgestuurd, kwamen opdagen. De personeelsdienst van elke provincie verzorgde de selectie van de kandidaten.

Net zoals bij andere aanwervingen werden aan de sollicitanten geen diploma-vereisten gesteld. Wel moest men voor de functie buschauffeur beschikken over een rijbewijs B voor personenwagens. Verder in dit rapport zullen we aantonen dat dit op zich reeds een hoog gegrepen selectievoorwaarde is omdat twee derde van de populatie jongeren die aan de toelatingsvoorwaarden voor het JWGP voldeden niet over een rijbewijs beschikte. De selectie bestond uit lees-, reken- en schrijfproeven, uit psychotechnische tests en een medisch onderzoek.

Wanneer men werd aangeworven als buschauffeur kreeg men gedurende één maand interne opleiding tot buschauffeur. De interne opleiding bestond uit

⁶ Informatiebron: interview met De Heer P. Van Hove, Centrale Dienst Personeelszaken De Lijn.

theorie, leren rijden, De Lijn verkennen en het tariefsysteem. Lager bedienden in het JWGP kregen een opleiding 'on the field'. Ook voor wat de interne opleiding betreft, werd geen onderscheid gemaakt tussen jongeren aangeworven via het jeugdwerkgarantieplan en andere aanwervingen.

Jongeren in het JWGP kregen hetzelfde loon uitbetaald als anderen in dezelfde functie. Normaal gezien voorzag men het gewettigd minimumloon voor het JWGP. Het surplus werd door De Lijn betaald, evenals de 31% RSZ-kosten die de werkgever diende te betalen.

Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen

Onderstaande tabel geeft weer hoeveel jongeren per provincie en per functie werden aangeworven via het JWGP en hoeveel van hen in dienst zijn gebleven met een ander contract (interne doorstroming).

Tabel 1.4 De Lijn - Aanwervingen via het JWGP en aantal in dienst gebleven met ander contract

Provincie Functie	Aantal in dienst genomen via het JWGP	Aantal in dienst gebleven met ander contract
Antwerpen	(25)	(19)
Loontrekkenden exploitatie (buschauffeur)	22	17
Loontrekkenden anderen	2	1
Weddetrekkenden (lager bedienden)	1	1
Oost-Vlaanderen	(8)	(3)
Loontrekkenden exploitatie (buschauffeur)	5	2
Loontrekkenden anderen	-	-
Weddetrekkenden (lager bedienden)	3	1
Vlaams-Brabant	(1)	(1)
Loontrekkenden exploitatie (buschauffeur)	-	-
Loontrekkenden anderen	-	-
Weddetrekkenden (lager bedienden)	1	1
Limburg	(8)	(5)
Loontrekkenden exploitatie (buschauffeur)	6	3
Loontrekkenden anderen	-	-
Weddetrekkenden (lager bedienden)	2	2
West-Vlaanderen	(5)	(5)
Loontrekkenden exploitatie (buschauffeur)	5	5
Loontrekkenden anderen	-	-
Weddetrekkenden (lager bedienden)	-	-
Centrale Diensten	(2)	(2)
Loontrekkenden exploitatie (buschauffeur)	-	-
Loontrekkenden anderen	-	-
Weddetrekkenden (lager bedienden)	2	2
Algemeen totaal	49	35 (71,4%)
Aantal toegekende plaatsen	150	
Percentage ingevuld	33,3%	

Bron: De Lijn, Centrale personeelsdienst Mechelen, data van 9/1/1996.

70% van de jongeren aangeworven via het JWGP kreeg na beëindiging van contract een nieuw contract bij De Lijn van bepaalde of van onbepaalde duur. Het verloop was eveneens vergelijkbaar met gewone aanwervingen. JWGP en gewone aanwervingen verschilden slechts op volgende punten van elkaar:

- Jongeren uit het JWGP werden toegeleid via de VDAB daar waar De Lijn over het algemeen voldoende spontane sollicitaties krijgt voor de functie buschauffeur.
- Het JWGP was voor De Lijn voornamelijk financieel zeer interessant.

Voor functies gericht op sociale doelgroepen waarbij omkadering vereist is, ziet men binnen De Lijn weinig ruimte. Enige mogelijkheid zou kunnen bestaan bij het onderhoud en het poetsen van de rijtuigen, hoewel de chauffeurs dit vaak zelf doen tijdens de daluren.

4. Conceptualisering en situering binnen het totale jeugdwerkgarantieplan: besluit

4.1 Officiële omschrijving JWGP

Deelnemers aan het jeugdwerkgarantieplan dienden bij indiensttreding aan twee voorwaarden te voldoen: jonger dan 25 jaar en 2 jaar uitkeringsgerechtigd werkloos zijn. On- of laaggeschoolden genoten de voorkeur. Het JWGP had als voornaamste doelstelling jongeren gedurende één jaar werkervaring te bieden in een Gesco-statuuut om nadien door te kunnen stromen naar het normaal economisch circuit (NEC). Niet alleen moest deze werkervaring hun kansen op de arbeidsmarkt verhogen, tevens diende tijdens deze tewerkstelling arbeidsmaturiteit gestimuleerd te worden en moesten drempels voor een doorstroming naar het NEC weggewerkt zijn. Individuele projectpromotoren kregen, op enkele uitzonderingen na, geen extra omkadering voor begeleiding.

4.2 Operationalisering: hoe werd het concept 'jeugdwerkgarantieplan' vertaald naar de praktijk ?

4.2.1 Planning en coördinatie

- Het verwachte aantal plaatsen in het JWGP bedroeg 4 000. In totaal werden 3 260,5 voltijdse equivalenten toegekend, waarvan 75 aan Monumentenwacht Vlaanderen, 119 aan BLOSO, 396 aan OVAM en 150 aan De Lijn (samen 23%).
- Individuele projectpromotoren rekruteerden kandidaten via de plaatselijke VDAB-kantoren - zoals voorzien in het contract - en respecteerden de twee basisvoorwaarden voor het JWGP.
- Soms werd het JWGP gecoördineerd (bijvoorbeeld bij Monumentenwacht Vlaanderen), soms stond een gecentraliseerde dienst uitsluitend in voor de

toekenning van het aantal arbeidsplaatsen en werd de rekrutering en selectie van kandidaten overgelaten aan de lokale projectpromotoren (bijvoorbeeld de gemeenten bij BLOSO en bij OVAM).

- Wanneer aan de twee basisvoorwaarden voor het JWGP voldaan was, diende men het blijkbaar niet zo nauw te nemen met andere begrippen opgenomen in de omschrijving van het JWGP. Voor BLOSO werden er bijvoorbeeld JWGP-arbeidsplaatsen toegekend aan hogeschoolden (HOBu en universiteit). De Lijn mocht de eigenlijke selectieprocedure en interne opleiding voor buschauffeur zonder enige aanpassing toepassen op het JWGP. Arbeidsmaturiteit stimuleren of drempels voor doorstroming naar het NEC wegwerken, hoefde niet meer omdat men dit reeds had kunnen voorkomen bij de selectie.
- Voor sommigen was het JWGP dan ook vooral financieel interessant: gedurende één jaar extra, goedkope (omwille van de loonsubsidie) werkkrachten (bijvoorbeeld De Lijn, gemeentelijke diensten).

- Iedereen ondervond moeilijkheden bij de rekrutering en de selectie van de kandidaten.

Dit heeft niet alleen te maken met de strenge toelatingsvoorwaarden, maar ook met de eigenschappen van de doelgroep die intensieve en continue begeleiding noodzaakt. In het JWGP was geen individuele begeleidingsopdracht voor de VDAB voorzien zoals dat wel het geval is bij Weer Werk. Soms werd het JWGP opgenomen in de begeleidingscel voor Weer Werk, maar niet altijd. Voor Weer Werk kom je al in aanmerking na 1 jaar UVW, voor het JWGP pas na 2 jaar UVW. Weer Werk wordt systematisch begeleid, maar het JWGP niet. Toch gaat het in beide gevallen om groepen met dezelfde problematiek.

- De problematiek van de doelgroep werkte door in de loop van het project. De meeste projectpromotoren kregen geen omkadering voor extra begeleiding van deze jongeren. Toch voelden de meesten de noodzaak daarvoor aan.

4.2.2 Aantal gerealiseerde arbeidsplaatsen

- In totaal werd 74% van het contingent toegekende arbeidsplaatsen of 60% van het verwachte aantal ingevuld.
- Dit percentage verschilt naargelang de projectpromotor. Zo kon Monumentenwacht Vlaanderen 97% van het aantal toegekende arbeidsplaatsen realiseren, De Lijn daarentegen maar één derde.
- Noch bij de Administratie van de Vlaamse Gemeenschap noch bij de promotoren zelf zijn doorstromingsgegevens van de totale groep JWGP beschikbaar.

HOOFDSTUK 2

IMPLEMENTATIE VAN HET JEUGDWERKGARANTIEPLAN

Inleiding

De tweede dimensie voor de ex-post evaluatie van het jeugdwerkgarantieplan is de implementatie van dit project. Het beleid heeft de doelgroep kernachtig afgebakend aan de hand van twee basisvoorwaarden, bij aanwerving jonger dan 25 en twee jaar uitkeringsgerechtigd werkloos. Als voornaamste doelstelling gold de tewerkstelling van maximaal één jaar in een Gesco-statuuut, finaal gericht op doorstroming naar het normaal economisch circuit. De evaluatie van de implementatie van het JWGP gaat terug op beide aspecten.

In de eerste paragraaf wordt het bereik van de doelgroep geëvalueerd: heeft men de personen bereikt die men volgens de normen van het JWGP diende te bereiken? De tweede paragraaf behandelt het proces en de 'outcome'. MWV heeft extra omkadering gevraagd en gekregen voor de begeleiding van de jongeren. Heeft men de doelstellingen kunnen realiseren die werden vooropgesteld? Het resultaat hiervan wordt bekeken in de analyse van de uitvoeringspraktijk.

1. Bereik van de doelgroep

Waren de jongeren die Monumentenwacht Vlaanderen heeft aangeworven een representatieve vertegenwoordiging van de populatie? We toetsen dit aan de hand van hun sociaal profiel, hun gemiddelde werkloosheidsduur en hun beroepsinteresse a.d.h.v. statistische data van het VDAB-bestand voor de groep deelnemers van MWV en drie relevante vergelijkingsgroepen.

Vooreerst trachten we aan de hand van twee korte levensverhalen de deelnemersgroep MWV in het algemeen te typeren.

1.1 Twee korte levensverhalen

Over het algemeen werden door Monumentenwacht Vlaanderen twee types van jongeren aangeworven in het jeugdwerkgarantieplan:

- jongeren die net dat stootje nodig hadden om aan werk te geraken;

- jongeren die uit een sociaal zeer moeilijke situatie komen en zeer veel problemen hebben om daar uit te geraken.

Aan de hand van twee korte levensverhalen¹ trachten we een beeld te schetsen van beide profielen. Het gaat hier alleen om het type van deelnemers. De verhalen zijn niet representatief voor het element doorstroming.

Monique

In het secundair onderwijs volgde Monique BSO 'Snit & Naad'. Ze heeft haar studies nooit afgemaakt en kwam op haar 18de op de arbeidsmarkt zonder diploma van het hoger secundair. Monique trok meteen bij haar grootouders in. Daardoor werd ze gezinshoofd en trok ze een 'hoge dop'. Toen ze net van school was, solliciteerde ze veel. Ze liep ook alle interimkantoren af, was in meerdere tegelijkertijd ingeschreven. Ze had geen rijbewijs en moest zich beperken tot de fabrieken die met het openbaar vervoer bereikbaar waren. Ze kwam nergens aan de bak. Volgens Monique kwam dat omdat haar dop te hoog was: de werkgever kon haar niet meer loon betalen dan het bedrag van haar stempelgeld. Even vond Monique werk als horlogeverpakster. Ze werd weinig betaald. Na twee weken zei ze deze baan op voor een andere baan als strijkster. Hier is ze echter na twee weken afgedankt: volgens de fabriek omdat de persoon die ze verving, terug was gekomen. Volgens Monique was de echte reden dat haar ploegbaas vond dat ze het werk niet aankon omdat ze gezwollen voeten kreeg van het rechtstaan, hoewel ze daar zelf eigenlijk geen last van ondervond.

Sindsdien heeft Monique niet meer gewerkt. Op haar 19de heeft ze haar rijbewijs gehaald. Toen haar grootmoeder ziek werd, is ze gestopt met solliciteren. Ze nam de verzorging op zich. In die periode heeft Monique haar man leren kennen, is gehuwd en heeft een kind gekregen. Haar grootmoeder is gestorven. Toen haar baby twee maanden oud was, werd Monique opgeroepen door de VDAB om te gaan solliciteren bij Monumentenwacht Vlaanderen.

Monique apprecieerde het werk bij MWV. Je verdient gedurende een jaar een volwaardig loon. Het belangrijkste is dat je werkervaring opdoet want dat vraagt een werkgever toch steeds van je. Nu is ze weer thuis: haar tweede kindje is op komst. Ondanks alle problemen - Monique heeft tijdens haar werk bij MWV een postnatale depressie gehad - is het voor haar een zeer goede periode geweest. Als ze weer zou gaan werken, zou het in de eerste plaats voor het sociaal contact zijn.

1 In het kader van de procesanalyse van de uitvoeringspraktijk hebben we in samenwerking met de arbeidsbegeleiding enkele deelnemers bevraagd i.v.m. hun persoonlijke ervaringen met het JWGP (resultaten deelname zie bijlage 1). Op basis van deze gesprekken is het eerste verhaal gebaseerd. Voor het tweede verhaal hebben we tevens beroep gedaan op het verslag van de arbeidsbegeleider. De namen van de deelnemers zijn fictief.

Dieter

Dieter's vader heeft een vijftal jaar geleden het ouderlijk dak verlaten. Sindsdien staat zijn moeder alleen in voor een gezin van vier kinderen. Het gezin evolueerde naar een marginale situatie. Dieter stond er dan ook vaak alleen voor. Deze situatie leidde niet tot een grotere verantwoordelijkheid. Integendeel, Dieter zwierf veel rond op straat en ging heel veel op café.

Dieter laat zich gemakkelijk meeslepen door de anderen, hij heeft geen sterke persoonlijkheid. Eén van zijn grote problemen is overmatig drankgebruik: Dieter is verslaafd aan alcohol. Hiervoor is hij op zijn vorig werk afgedankt.

Tijdens het werk bij MWV kampte Dieter nog steeds met zijn drankprobleem. Het was hem op maandagmorgen steeds duidelijk aan te zien dat alcohol zich weer van hem meester had gemaakt. Beven, een getrokken gelaatsuitdrukking en zenuwachtigheid verwezen naar zijn alcoholprobleem. Op een middag zijn de jongeren blijven hangen in een naburig café. Een regelrechte ruzie in dronken toestand was hier het gevolg van. Hiervoor heeft Dieter een serieuze uitbrander gekregen van de begeleiding. Nadien is zijn drankgebruik verminderd, kwam hij stipter op het werk en deed zijn werk meer naar behoren.

Dieter deed het werk bij MWV graag. Hij beseft niet dat het geen 'normale tewerkstelling' was. Een half jaar nadat het werk bij MWV gedaan was, zit Dieter weer in een leer-werkproject. Opnieuw beseft hij de draagwijdte hier niet van. Werk is werk. Hij volgt nog steeds basiseducatie. Dieter beeft, is heel verlegen en wil alleen maar een pintje drinken. Zijn drankprobleem heeft zich weer meester van hem gemaakt.

1.2 Sociaal profiel van de doelgroep

Om na te gaan of de jongeren die MWV heeft aangeworven een representatieve vertegenwoordiging vormden van de populatie, moet de populatie waarmee vergeleken wordt eveneens aan de basisvoorwaarden voor het JWGP voldoen. Vraag is wanneer of op welk ogenblik zij aan deze toelatingsvoorwaarden dienden te beantwoorden. De eerste jongeren van MWV traden in dienst op 1 november 1994. Aan de VDAB-Studiedienst werden bijgevolg gegevens gevraagd van alle jongeren die eind oktober 1994 jonger dan 25 en 2 jaar UVW waren. Dat waren er 5825 in totaal.

Om na te gaan hoe MWV het deed in vergelijking met jongeren uit vergelijkbare projecten, werden nog twee bijkomende vergelijkingsgroepen samengesteld. Enerzijds lag het voor de hand de jongeren van MWV te vergelijken met jongeren die in een ander jeugdwerggarantieplan waren ingestroomd. Anderzijds kwamen personen die een Gesco- en/of een Weer Werk-statuuut hadden gekregen eveneens in aanmerking voor een vergelijking. Het jeugdwerggarantieplan was immers een uitbreiding van het Gesco-statuuut. De doelgroep van Weer Werk sloot aan bij die van het JWGP omdat beide acties zich richtten naar langdurig werklozen. Voor Weer Werk komt men in aanmerking als men één jaar uitkeringsgerechtigd werk-

kloos is (minder streng dan het JWGP) of bestaansminimumtrekker. Weer Werk (WW) en JWGP verschillen van mekaar in de zin dat WW is geïntegreerd in de nieuwe begeleidingsdienst van de VDAB en het JWGP niet.

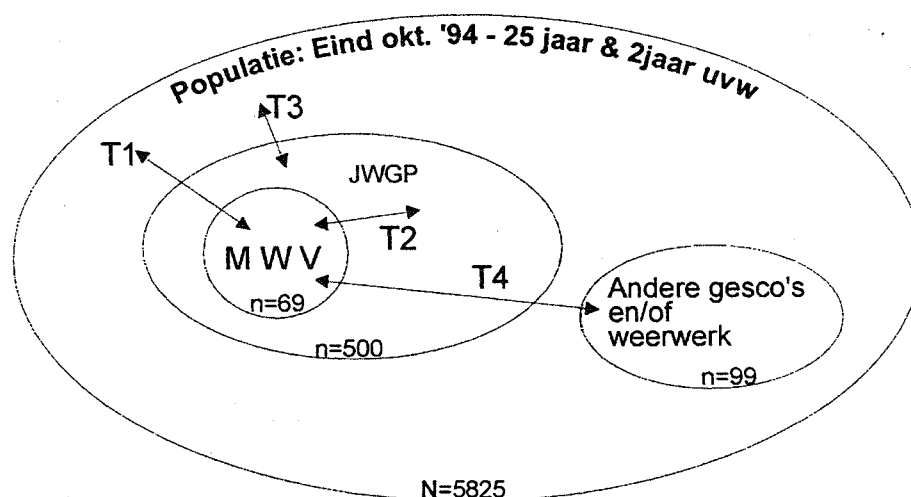
De vergelijkingsgroepen 'JWGP' en 'Gesco's en/of WW' werden eveneens geselecteerd uit de populatie jongeren die eind oktober '94 beantwoordden aan de toelatingsvoorwaarden voor het JWGP.

Aan de hand van toetsen (T1-T4) met drie vergelijkingsgroepen interpreteren we het sociaal profiel van de jongeren van MWV.

- T1 We gaan op de eerste plaats na of de groep 'MWV' een representatieve steekproef is uit de populatie jongeren die aan dezelfde basisvoorwaarden (-25 jaar en 2 jaar UVW) beantwoordden.
- T2 Op de tweede plaats wordt getoetst of MWV een representatieve vertegenwoordiging is van de totale groep JWGP.
- T3 Vervolgens wordt de totale groep JWGP op haar beurt vergeleken met de populatie jongeren.
- T4 Tenslotte wordt MWV afgezet tegenover jongeren die in een ander Gesco-statuut en/of in Weer Werk waren terechtgekomen.

Vooraleer we de resultaten van deze toetsen bespreken, geven we het toetsschema weer:

Schema 2. Bereik van de doelgroep. Toetsschema voor het sociaal profiel



Legende: T1-T4: toets 1-toets 4; JWGP: jeugdwerkgarantieplan; MWV: Monumentenwacht Vlaanderen; N: populatiegrootte, n: steekproefaantal.

De jongeren die Monumentenwacht Vlaanderen heeft bereikt (MWV) worden op basis van volgende sociale achtergrondkenmerken vergeleken: geslacht, burgerlijke staat, aantal kinderen, opleidingsniveau, nationaliteit, woonplaats en rijbewijs².

1.2.1 Geslacht

Tabel 2.1 Sociale achtergrondkenmerken - Geslacht

Geslacht	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Man	1 662	28,5	246	49,2	63	67,0	24	24,2
Vrouw	4 163	71,5	254	50,8	31	33,0	75	75,8
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. De vier toetsen zijn significant: MWV verschilt van de populatie, van 'Gesco/WW' en van de tot.gr. JWGP, die zelf ook verschilt van de populatie.

Monumentenwacht Vlaanderen wierf twee derde mannen aan en één derde vrouwen. Deze verdeling is bijna omgekeerd aan de verdeling van de populatie jongeren '-25 jaar en 2 jaar UVW'. Van hen was 28,5% man en 71,5% vrouw. Andere Gesco's en/of Weer Werk sluiten perfect bij de populatieverdeling aan. Het profiel van MWV verschilt dan ook significant van beiden.

Maar ook de totale groep JWGP wijkt af van de populatieverdeling. Bij hen is de verdeling man/vrouw ongeveer 'fifty-fifty', wat dus een oververtegenwoordiging van mannen en een ondervertegenwoordiging van vrouwen betekent. MWV telde procentueel gezien nog meer mannen, goed voor ook een significant verschil met de totale groep JWGP.

De verklaring voor de afwijkende verdeling van MWV kan waarschijnlijk gezocht worden in de aard van de werkzaamheden: groenonderhoud, buitenwerk, schilderen, pleisterwerken, enz.

² Bij elke tabel worden de vier significantietoetsen samengevat. De exacte resultaten van elke toets zijn samengevat in bijlage 2.

1.2.2 Burgerlijke staat

Tabel 2.2 Sociale achtergrondkenmerken - Burgerlijke staat

Burgerlijke staat	Populatie -25 jaar & 2 j uuvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Gehuwd	1 568	26,9	106	21,2	16	17,0	24	24,2
Ongehuwd	3 752	64,4	357	71,4	72	76,6	64	64,7
Wett. gescheiden	78	1,3	3	0,6	-	-	1	1,0
Weduwn-Weduwe	2	0,0	-	-	-	-	-	-
Andere	425	7,3	34	6,8	6	6,4	10	10,1
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Er is één toets significant: de tot.gr.JWGP verschilt van de populatie.

Binnen elke vergelijkingsgroep is de meerderheid ongehuwd. Een vijfde tot een kwart is wel gehuwd. Op dit punt verschillen de vier groepen niet echt van elkaar, zij het dat er een licht significant verschil gevonden wordt tussen de populatie en de totale groep JWGP. De populatie telde iets meer gehuwden en iets minder ongehuwden dan het JWGP.

Een verklaring kan ten dele gezocht worden in de verdeling naar geslacht³. De populatietoets 'geslacht' versus 'burgerlijke staat' toont aan dat we onder de mannen meer ongehuwden tellen dan onder de vrouwen. Het JWGP telde op zijn beurt meer mannen dan de vergelijkingspopulatie.

³ Resultaten in bijlage 3, tabel B3.1.

1.2.3 Aantal kinderen

Tabel 2.3 Sociale achtergrondkenmerken - Aantal kinderen

Aantal kinderen	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Geen kinderen	4 295	73,7	401	80,2	79	84,0	68	68,7
Wel kind(eren)	1 530	26,3	99	19,8	15	16,0	31	31,3
1 kind	1 147	19,7	70	14,0	9	9,6	26	26,3
2 kinderen	325	5,6	26	5,2	6	6,4	4	4,0
3 kinderen	50	0,9	1	0,2	-	-	-	-
4 kinderen	7	0,1	2	0,4	-	-	1	1,0
5 kinderen	1	0,0	-	-	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Bij dummy-variabele (geen kindn/wel kind.) zijn drie toetsen sign: MWV verschilt van de populatie en van 'Gesco/WW'. De tot.gr.JWGP verschilt van de populatie. / MWV verschilt niet sign. van de tot.gr.JWGP.

Vormt het moeder- of het vaderschap een belemmering voor jonge, langdurige werklozen om te gaan werken? Jongeren aangeworven in het JWGP hadden in vergelijking met de populatie minder vaak kinderen. Toch kan ook de aard van de tewerkstelling een rol spelen. Jongeren aangeworven in een ander Gesco-statuuut of als Weer Werk hadden wel even vaak als de vergelijkbare populatie kinderen.

Dat er hier ook een effect speelt van geslacht toont de populatietoets 'geslacht' versus 'aantal kinderen' aan⁴. Van de vrouwen had 34% (een) kind(eren), van de mannen slechts 6%. In de andere Gesco- en/of Weer Werk statuten zaten meer vrouwen dan in het JWGP. De verdeling van geslacht verklaart dus waarschijnlijk ten dele waarom het profiel van Gesco/Weer Werk op vlak van ouderschap zo sterk aanleunt bij de populatie en het profiel JWGP daarvan afwijkt.

⁴ Resultaten in bijlage 3, tabel B3.2.

1.2.4 Opleidingsniveau

Tabel 2.4 Sociale achtergrondkenmerken - Opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Geen diploma	293	5,0	23	4,6	8	8,5	5	5,0
Lager Onderwijs	1 206	20,7	132	26,4	30	31,9	20	20,2
Lager Secundair	2 333	40,0	227	45,4	47	50,0	40	40,4
ASO	299	5,1	38	7,6	8	8,5	4	4,0
BSO	1 837	31,5	171	34,2	38	40,4	34	34,3
TSO	197	3,4	18	3,6	1	1,1	2	2,0
Hoger Secundair	1 807	31,0	111	22,2	9	9,6	34	34,3
ASO	221	3,8	14	2,8	1	1,1	3	3,0
BSO	1 109	19,0	60	12,0	4	4,3	26	26,3
TSO	477	8,2	37	7,4	4	4,3	5	5,0
Hoger Onderwijs	117	2,0	3	0,6	-	-	-	-
HOBV	113	1,9	3	0,6	-	-	-	-
Univ	4	0,1	-	-	-	-	-	-
Andere	69	1,2	4	0,8	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. De vier toetsen zijn significant: MWV verschilt van de populatie, van 'Gesco/WW' en van de tot.gr. JWGP, die zelf ook verschilt van de populatie.

Aandeel laaggeschoolden: MWV > Tot.gr. JWGP > Populatie = Gesco/WW

Monumentenwacht Vlaanderen vertoonde in vergelijking met elke andere groep een lager opleidingsprofiel. Ze telden procentueel gezien meer jongeren zonder diploma, meer jongeren met alleen een getuigschrift van het lager onderwijs (32%) en meer jongeren met alleen een getuigschrift van het lager secundair (50%). Het aandeel dat afstudeerde in het hoger secundair lag twee tot drie maal lager dan in de vergelijkingsgroepen.

Het JWGP trok in z'n geheel meer jongeren aan met een lager opleidingsniveau. Zo telde de totale groep JWGP ook meer jongeren die slechts over een getuigschrift van het lager onderwijs of van het lager secundair beschikten en minder jongeren met een diploma van het hoger secundair.

Het opleidingsprofiel van de andere Gesco's en/of Weer Werkers sloot sterk aan bij de populatieverdeling.

In de beleidstekst van het JWGP werd duidelijk gesteld dat de doelgroep die de voorkeur genoot on- of laaggeschoolden waren. De vastgestelde verschillen in opleidingsniveau tussen JWGP en de populatie zijn dus positief te interpreteren: ze tonen aan dat men zich wel degelijk gericht heeft naar de laaggeschoolden.

1.2.3 Aantal kinderen

Tabel 2.3 Sociale achtergrondkenmerken - Aantal kinderen

Aantal kinderen	Populatie -25 jaar & 2 j u v w		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Geen kinderen	4 295	73,7	401	80,2	79	84,0	68	68,7
Wel kind(eren)	1 530	26,3	99	19,8	15	16,0	31	31,3
1 kind	1 147	19,7	70	14,0	9	9,6	26	26,3
2 kinderen	325	5,6	26	5,2	6	6,4	4	4,0
3 kinderen	50	0,9	1	0,2	-	-	-	-
4 kinderen	7	0,1	2	0,4	-	-	1	1,0
5 kinderen	1	0,0	-	-	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Bij dummy-variabele (geen kindn/wel kind.) zijn drie toetsen sign: MWV verschilt van de populatie en van 'Gesco/WW'. De tot.gr.JWGP verschilt van de populatie. / MWV verschilt niet sign. van de tot.gr.JWGP.

Vormt het moeder- of het vaderschap een belemmering voor jonge, langdurige werklozen om te gaan werken? Jongeren aangeworven in het JWGP hadden in vergelijking met de populatie minder vaak kinderen. Toch kan ook de aard van de tewerkstelling een rol spelen. Jongeren aangeworven in een ander Gesco-statuuut of als Weer Werk hadden wel even vaak als de vergelijkbare populatie kinderen.

Dat er hier ook een effect speelt van geslacht toont de populatietoets 'geslacht' versus 'aantal kinderen' aan⁴. Van de vrouwen had 34% (een) kind(eren), van de mannen slechts 6%. In de andere Gesco- en/of Weer Werk statuten zaten meer vrouwen dan in het JWGP. De verdeling van geslacht verklaart dus waarschijnlijk ten dele waarom het profiel van Gesco/Weer Werk op vlak van ouderschap zo sterk aanleunt bij de populatie en het profiel JWGP daarvan afwijkt.

⁴ Resultaten in bijlage 3, tabel B3.2.

1.2.4 Opleidingsniveau

Tabel 2.4 Sociale achtergrondkenmerken - Opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Geen diploma	293	5,0	23	4,6	8	8,5	5	5,0
Lager Onderwijs	1 206	20,7	132	26,4	30	31,9	20	20,2
Lager Secundair	2 333	40,0	227	45,4	47	50,0	40	40,4
ASO	299	5,1	38	7,6	8	8,5	4	4,0
BSO	1 837	31,5	171	34,2	38	40,4	34	34,3
TSO	197	3,4	18	3,6	1	1,1	2	2,0
Hoger Secundair	1 807	31,0	111	22,2	9	9,6	34	34,3
ASO	221	3,8	14	2,8	1	1,1	3	3,0
BSO	1 109	19,0	60	12,0	4	4,3	26	26,3
TSO	477	8,2	37	7,4	4	4,3	5	5,0
Hoger Onderwijs	117	2,0	3	0,6	-	-	-	-
HOBV	113	1,9	3	0,6	-	-	-	-
Univ	4	0,1	-	-	-	-	-	-
Andere	69	1,2	4	0,8	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. De vier toetsen zijn significant: MWV verschilt van de populatie, van 'Gesco/WW' en van de tot.gr. JWGP, die zelf ook verschilt van de populatie.

Aandeel laaggeschoolden: MWV > Tot.gr. JWGP > Populatie = Gesco/WW

Monumentenwacht Vlaanderen vertoonde in vergelijking met elke andere groep een lager opleidingsprofiel. Ze telden procentueel gezien meer jongeren zonder diploma, meer jongeren met alleen een getuigschrift van het lager onderwijs (32%) en meer jongeren met alleen een getuigschrift van het lager secundair (50%). Het aandeel dat afstudeerde in het hoger secundair lag twee tot drie maal lager dan in de vergelijkingsgroepen.

Het JWGP trok in z'n geheel meer jongeren aan met een lager opleidingsniveau. Zo telde de totale groep JWGP ook meer jongeren die slechts over een getuigschrift van het lager onderwijs of van het lager secundair beschikten en minder jongeren met een diploma van het hoger secundair.

Het opleidingsprofiel van de andere Gesco's en/of Weer Werkers sloot sterk aan bij de populatieverdeling.

In de beleidstekst van het JWGP werd duidelijk gesteld dat de doelgroep die de voorkeur genoot on- of laaggeschoolden waren. De vastgestelde verschillen in opleidingsniveau tussen JWGP en de populatie zijn dus positief te interpreteren: ze tonen aan dat men zich wel degelijk gericht heeft naar de laaggeschoolden.

1.2.5 Nationaliteit

Tabel 2.5 Sociale achtergrondkenmerken - Nationaliteit

Nationaliteit	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Belg	4 733	81,2	447	89,4	90	95,7	75	75,8
Niet-Belg	1 092	18,8	53	10,6	4	4,3	24	24,2
EG	200	3,4	11	2,2	2	2,1	6	6,1
Denemarken	1	0,0	-	-	-	-	-	-
Duitsland	4	0,1	-	-	-	-	-	-
Frankrijk	27	0,5	1	0,2	-	-	-	-
Griekenland	12	0,2	-	-	-	-	1	1,0
Groot-Brittannië	4	0,1	-	-	-	-	1	1,0
Italië	102	1,7	6	1,2	2	2,1	1	1,0
Nederland	30	0,5	3	0,6	-	-	1	1,0
Portugal	2	0,0	1	0,2	-	-	-	-
Spanje	18	0,3	-	-	-	-	2	2,0
NIET EG	892	15,3	42	8,4	2	2,1	18	18,2
Algerije	3	0,1	1	0,2	-	-	1	1,0
Ex-Joegoslavië	2	0,0	-	-	-	-	-	-
Marokko	301	5,2	15	3,0	1	1,1	5	5,1
Tunesië	5	0,1	-	-	-	-	-	-
Turkije	569	9,8	26	5,2	1	1,1	12	12,1
Zaire	2	0,0	-	-	-	-	-	-
Vluchtelingen	3	0,1	-	-	-	-	-	-
Andere nation.	7	0,1	-	-	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Bij dummy variabele (Belg/Niet Belg) zijn drie toetsen sign: MWV verschilt van de populatie en van 'Gesco/WW'. De tot.gr.JWGP verschilt van de populatie. / MWV verschilt niet sign. van de tot.gr.JWGP.

Op vier jongeren na hadden alle werknemers in het JWGP van Monumentenwacht Vlaanderen de Belgische nationaliteit⁵. Ook in de totale groep JWGP waren de meesten (89%) Belg. Beide groepen verschillen op dit punt niet significant van elkaar. Dat doen ze wel in vergelijking met de populatie jongeren '-25 en 2 jaar UVW'. Van de totale populatie droeg één op vijf een vreemde nationaliteit. De meesten (15% van de totale populatie) waren afkomstig van een niet-EG land. De vergelijkingsgroep 'Gesco/WW' sloot perfect aan bij de populatieverdeling: bijna een kwart was niet-Belg.

De verschillende participatie van vreemdelingen in het JWGP en in de groep 'Gesco/WW' kan geenszins verklaard worden door een verschil in toelatingsvoor-

⁵ Het gaat niet om herkomst of etniciteit: Niet-Belgen zijn diegenen die niet over de Belgische nationaliteit beschikken.

waarden ⁶. Het JWGP is een uitbreiding van het Gesco-statuuut en behoorde net zoals de andere Gesco's tot het doelgroepenbeleid in de tewerkstellingsprogramma's van de Vlaamse regering dat een evenredige verdeling van migranten, vrouwen en gehandicapten voorstaat overeenkomstig het profiel van de desbetreffende subregio. Uit deze resultaten kunnen we afleiden dat het JWGP niet geslaagd is in de evenredige verdeling van migranten, maar ook niet van vrouwen (cfr. tabel 1.5), overeenkomstig de populatiegegevens (gehandicapten: zie par. 1.3.1 Arbeidsgeschiktheid). Dit kan te maken hebben met de strenge toelatingsvoorwaarden voor het JWGP. Reeds eerder is aangehaald dat het moeilijk was om het aantal toegekende arbeidsplaatsen voor het JWGP ingevuld te krijgen. Men heeft immers niet alle arbeidsplaatsen kunnen invullen: in totaal werd maar 74% bezet. Bijkomend erover waken dat ook het doelgroepenbeleid correct werd toegepast, was blijkbaar moeilijk in te lossen.

⁶ In de bijkomende overeenkomst tussen de Vlaamse minister bevoegd voor Monumenten en Landschappen en Monumentenwacht Vlaanderen inzake de uitvoering van het JWGP (Brussel, 27/9/1994) is in artikel 6.2 wel een nationaliteitsvoorwaarde opgenomen. We citeren: "Het personeel, bezoldigd ten laste van de begroting van het project, moet de Belgische nationaliteit bezitten,... Afwijkingen hierop kunnen slechts uitzonderlijk toegestaan worden en in het belang van de goede uitvoering van het project. Deze afwijkingen zijn mogelijk mits schriftelijke toelating vanwege het bestuur". In praktijk heeft men met dit artikel geen rekening gehouden.

1.2.6 Woonplaats

Tabel 2.6 Sociale achtergrondkenmerken - Woonplaats

Provincie Arrondissement	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Antwerpen	1 832	31,4	132	26,4	21	22,3	25	25,2
Antwerpen	1 043	17,9	57	11,4	8	8,5	16	16,2
Mechelen	300	5,1	23	4,6	1	1,1	3	3,0
Turnhout	489	8,4	52	10,4	12	12,8	6	6,1
Vlaams-Brabant	458	7,9	47	9,4	16	17,0	10	10,1
Halle-Vilvoorde	181	3,1	14	2,8	6	6,4	2	2,0
Leuven	277	4,8	33	6,6	10	10,6	8	8,1
Limburg	1 272	21,8	66	13,2	18	19,1	23	23,2
Hasselt	677	11,6	34	6,8	7	7,4	16	16,2
Maaseik	262	4,5	13	2,6	-	-	4	4,0
Tongeren	333	5,7	19	3,8	11	11,7	3	3,0
Oost-Vlaanderen	1 569	26,9	168	33,6	19	20,2	32	32,3
Aalst	304	5,2	26	5,2	1	1,1	1	1,0
Dendermonde	200	3,4	19	3,8	-	-	1	1,0
Eeklo	103	1,8	12	2,4	4	4,3	3	3,0
Gent	719	12,3	79	15,8	9	9,6	19	19,2
Oudenaarde	75	1,3	16	3,2	5	5,3	2	2,0
Sint-Niklaas	168	2,9	16	3,2	-	-	6	6,1
West-Vlaanderen	694	11,9	87	17,4	20	21,3	9	9,1
Brugge	144	2,5	18	3,6	1	1,1	1	1,0
Diksmuide	37	0,6	11	2,2	8	8,5	2	2,0
Ieper	87	1,5	12	2,4	2	2,1	3	3,0
Kortrijk	170	2,9	26	5,2	6	6,4	1	1,0
Oostende	128	2,2	7	1,4	-	-	1	1,0
Roeselare	80	1,4	3	0,6	-	-	1	1,0
Tielt	23	0,4	4	0,8	1	1,1	-	-
Veurne	25	0,4	6	1,2	2	2,1	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. De vier toetsen zijn significant: MWV verschilt van de populatie, van 'Gesco/WW' en van de tot.gr. JWGP, die zelf ook verschilt van de populatie.

Monumentenwacht Vlaanderen wierf jongeren aan in functie van de projecten. Er werd op gelet dat de projecten ongeveer gelijk verdeeld waren over de vijf Vlaamse provincies. Hierin is men perfect geslaagd: elke provincie telde ongeveer één vijfde van de deelnemers. Het is dan ook heel normaal dat de jongeren aangevraagd door MWV niet representatief verdeeld zijn overeenkomstig de populatiegegevens. West-Vlaanderen is daar een mooi voorbeeld van. 12% van de populatie woonde in West-Vlaanderen. In totaal kwam 21% van de jongeren van MWV uit deze provincie. Ook op niveau van de arrondissementen komen zulke discrepanties voor: 18% van de populatie, maar slechts 8,5% van MWV kwam uit arrondis-

sement Antwerpen. Deze ongelijke verdeling heeft - zoals bij de analyse van de uitvoeringspraktijk blijkt ⁷ - gevolgen voor de rekrutering van kandidaten. Wanneer men op voorhand over deze informatie zou kunnen beschikken, kan hiermee rekening gehouden worden bij de gehanteerde rekruteringsstrategieën.

De verschillen tussen MWV en de totale groep JWGP alsook tussen MWV en de groep 'Gesco/WW' liggen in dezelfde lijn.

Tenslotte willen we opmerken dat ook de totale groep JWGP afwijkt van de populatie. Ruim een vijfde van de populatie (22%) kwam uit Limburg. Slechts 13% van de jongeren in het JWGP kwam uit deze provincie. In Oost-Vlaanderen daarentegen lag het percentage JWGP hoger dan het populatie-aandeel (34 versus 27%). Een verklaring voor deze discrepantie is minder voor de hand liggend. Ook de groep 'Gesco/WW' sluit immers niet perfect aan bij de populatieverdeling.

1.2.7 Rijbewijs

Tabel 2.7 Sociale achtergrondkenmerken - Rijbewijs

Rijbewijs	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Ja	1 981	34,0	169	33,8	35	37,2	31	31,1
Neen	3 844	66,0	331	66,2	59	62,8	68	68,7
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Geen enkele toets is significant.

Kenmerkt de populatie jongeren die reeds 2 jaar uvw is zich door een verlaagde mobiliteit omdat zij minder over een rijbewijs beschikken? Twee op drie had geen rijbewijs. Hiervan wijkt geen enkele van de hier gehanteerde vergelijkingsgroepen af. Beschikken over een rijbewijs was dan ook voor geen enkele van hen een bijkomende selectievoorwaarde, in tegenstelling tot bijvoorbeeld De Lijn ⁸.

1.3 Werkloosheidsduur

De gemiddelde werkloosheidsduur van de jongeren die Monumentenwacht Vlaanderen heeft aangeworven, wordt vergeleken met populatiegegevens, andere JWGP en Gesco's/Weer Werk. Hiervoor beroepen we ons op diegenen die in de periode november '94 - februari '95 zijn ingestroomd ⁹ in hun statuut. Als populatie worden de jongeren genomen die in oktober '94 aan de twee basisvoor-

⁷ Zie hoofdstuk 2, p. 45 - Rekrutering van kandidaten: verloop.

⁸ Zie hoofdstuk 1, par. 3.3.3, p. 16 - De Lijn.

⁹ Instroomdata werden opgevraagd in het kader van een berekening van de doorstroming, zie hoofdstuk 3.

waarden van het JWGP beantwoordden en in de periode november '94 - februari '95 in geen enkel project zijn ingestroomd (noch Gesco, noch JWGP, noch Weer Werk).

Voor de berekening van de werkloosheidsduur hanteren we de gebruikelijke norm ¹⁰:

Tabel 2.8 Aantal werkloosheidsdagen en gemiddelde werkloosheidsduur

Analysegroep	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std deviatie
MWV	741	2 173	1301,0	403,3
Andere JWGP	762	2 714	1299,9	400,2
Gesco/WW	819	2 479	1373,4	426,9
Zonder project	346	4 262	1305,0	461,8

Bron: VDAB-Studiedienst

Jongeren aangeworven door MWV waren gemiddeld 3,6 jaar werkloos (1 301 dagen). Dit verschilt met geen enkele andere groep.

1.4 Beroepsoriëntatie

Voor welke beroepen interesseert men zich ? Heeft men daar werkervaring in en hoe evalueert men deze beroepsinteresse ? Vooraleer een antwoord te bieden op deze drie vragen gaan we na welke beoordeling men gekregen heeft voor arbeidsgeschiktheid.

1.4.1 Arbeidsgeschiktheid

Wanneer een werkzoekende zich laat inschrijven in een VDAB-kantoor, noteert de arbeidsbemiddelaar de mogelijkheden van de werkzoekende om arbeid te verrichten. Dit wordt samengevat aan de hand van drie codes: normale, gedeeltelijke en zeer beperkte geschiktheid. Deze codering is een indicatie voor het aandeel gehandicapten (cfr. doelgroepenbeleid).

¹⁰ De werkloosheidsduur werd berekend op basis van indat, de datum waarop de VDAB het dossier van de werkzoekende heeft aangemaakt. Bij een herinschrijving wijzigt deze datum na 3 maanden activiteit indien het sollicitantendossier passief was.

Tabel 2.9 Beoordeling VDAB - Arbeidsgeschiktheid

Geschiktheid	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Normaal	5 588	95,9	479	95,8	92	97,9	98	99,0
Gedeeltelijk	186	3,2	19	3,8	2	2,1	1	1,0
Zeër beperkt	51	0,9	2	0,4	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank; toetsen ns

Drie procent van de populatie werkzoekenden was gedeeltelijk arbeidsgeschikt, één procent was zeer beperkt arbeidsgeschikt. Geen enkele vergelijkingsgroep wijkt hier significant van af. Op dit punt heeft het JWGP wel conform het doelgroepenbeleid aangeworven.

1.4.2 Beroepsinteresse

De werkzoekende kan aan de VDAB-bemiddelaar 8 verschillende beroepen opgeven waarin hij/zij kan en wil werken. Dit wordt genoteerd aan de hand van beroepencodes (classificatiesysteem van de VDAB). Deze zijn onderverdeeld in 10 hoofdgroepen. Voor de analyse van de beroepsinteresse hebben we ons beperkt tot de eerste twee voorkeuren alsook tot een analyse van de hoofdgroepen waartoe deze behoren, in de tekst aangeduid met de term 'beroepsgroepen'.

Onderstaande tabellen geven de resultaten voor het beroep van eerste keuze en van tweede keuze weer.

Tabel 2.10 Beroepsinteresse - Eerste voorkeur

Beroepsgroep, eerste voorkeur	Populatie -25 jaar en 2 j. uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
0. Vrij beroep, technici en soortgelijken	527	9,1	30	6,0	4	4,3	6	6,1
1. Hoger kaderpersoneel	6	0,1	1	0,2	-	-	-	-
2. Bedienden	727	12,5	68	13,6	5	5,3	16	16,2
3. Verkopers	1 027	17,6	57	11,4	9	9,6	18	18,2
4. Landbouwers, veehouders, jagers, vissers en bosarbeiders	92	1,6	11	2,2	2	2,1	-	-
5. Groevearbeiders, steenhouders, grondboorders en mijnwerkers	1	0,0	1	0,2	1	1,1	-	-
6. Verkeer	77	1,3	9	1,8	1	1,1	1	1,0
7 & 8. Ambachtstlieden, stielmannen, productiearbeiders en handlangers	2 399	41,2	262	52,4	63	67,0	41	41,4
9. Horeca, veiligheids- en bewakingsdiensten, sport, e.d.	969	16,6	61	12,2	9	9,6	17	17,2
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Drie toetsen zijn significant: MWV verschilt van de populatie ($p=0,000$) en van 'Gesco/WW' ($p=0,008$). De totale groep JWGP verschilt van de populatie ($p=0,000$). / MWV verschilt niet significant van de totale groep JWGP.

Tabel 2.11 Beroepsinteresse - Tweede voorkeur

Beroepsgroep, tweede voorkeur	Populatie -25 jaar en 2 j. uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
0. Vrij beroep, technici en soortgelijken	982	16,9	62	12,4	5	5,3	12	12,1
1. Hoger kaderpersoneel	9	0,2	1	0,2	-	-	-	-
2. Bedienden	526	9,0	48	9,6	3	3,2	11	11,1
3. Verkopers	1562	26,8	96	19,2	7	7,5	-	-
4. Landbouwers, veehouders, jagers, vissers en bosarbeiders	76	1,3	1	2,2	-	-	-	-
5. Groevearbeiders, steenhouders, grondboorders en mijnwerkers	-	-	-	-	-	-	-	-
6. Verkeer	73	1,2	6	1,2	-	-	1	1,0
7 & 8. Ambachtstlieden, stielmannen, productiearbeiders en handlangers	1983	34,0	242	48,4	57	60,6	38	38,4
9. Horeca, veiligheids- en bewakingsdiensten, sport, e.d.	614	10,5	34	6,8	2	2,1	11	11,1
Totaal	5825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. De vier toetsen zijn significant: MWV verschilt van de populatie ($p=0,000$), van 'Gesco/WW' ($p=0,000$) en van de totale groep JWGP ($p=0,001$). De totale groep JWGP verschilt van de populatie ($p=0,000$).

Beroep van eerste keuze

De jongeren van MWV hadden een uitgesproken voorkeur voor het beroep van productiewerker, handwerker, stiel- of ambachtsman. Ook binnen de populatie, de totale groep JWGP en 'Gesco/WW' droegen de meesten hun voorkeur hier naar uit, maar andere beroepsgroepen scoorden ook hoog. Zo komt binnen de populatie 'verkoper' en 'werknemer in veiligheidsdiensten, de horeca, de sport e.d.¹¹' respectievelijk op de tweede en de derde plaats. Een bedienend job spreekt het vierde meest aan. Het profiel van de Gesco's & Weer Werkers sluit perfect bij dat van de populatie aan.

Ook stellen we binnen de totale groep JWGP dezelfde rangorde vast, maar krijgt de eerste voorkeur 'productiewerker' meer bijval wat in het nadeel speelt van de andere beroepsgroepen. De totale groep JWGP verschilt dan ook van de populatie, maar niet van de deelgroep MWV.

Beroep van tweede keuze

Kijken we naar het beroep van tweede keuze, dan stellen we tussen de vergelijkingsgroepen net dezelfde verschillen vast. Deze keer wijkt MWV ook af van de totale groep JWGP.

De resultaten van MWV blijven eigenlijk ongewijzigd: meer dan zes op tien geven als tweede beroep 'productiewerker' op. Binnen de populatie blijft dit de grootste categorie (34%), maar komt er een belangrijke bij, met name 'vrije beroepen, technici en soortgelijken' (17%). Meer dan een kwart van de populatie kiest op de tweede plaats voor het beroep van verkoper (27%). Het aandeel dat kiest voor veiligheidsdiensten of horeca e.d. (hoofdgroep 9) zakt tot 10,5%.

Beroepsinteresse: besluit

Rudimentair gesteld, kan je besluiten dat de jongeren van MWV alleen het beroep 'productiewerker' kozen en dat andere, vergelijkbare jongeren ook andere voorkeuren uitspraken, bijvoorbeeld 'verkoper', 'werknemer in de veiligheidsdiensten, de horeca en de sport' en 'vrije beroepen, technici en soortgelijken'.

1.4.3 Beroepservaring

Nadat de werkzoekende heeft opgegeven in welke beroepen hij/zij wil en kan werken, noteert de VDAB-arbeidsbemiddelaar hoeveel jaren ervaring hij/zij daarin heeft. De laagste code is 'minder dan 6 maanden'. Uit de VDAB-gegevens kan dus niet worden afgeleid of de betrokkene wel of helemaal niet gewerkt heeft in

¹¹ De officiële benaming van deze hoofdgroep (9) is: Werknemers in de diensten, de sport en de vermakelijkheden.

het beroep dat werd opgegeven. Beroepservaring van enkele weken of maanden wordt dus eigenlijk gelijkgeschakeld met 'geen ervaring'.

De resultaten zijn zeer eenvoudig (tabel in bijlage 4). De meesten hebben geen of minder dan 6 maanden ervaring in het beroep van voorkeur. 7 tot 10% kan 6 maanden tot 2 jaar beroepservaring voorleggen. Ook met betrekking tot het beroep van tweede keuze zijn de resultaten hetzelfde. Tussen de vergelijkingsgroepen doen zich geen significante verschillen voor.

1.4.4 Evaluatie van de beroepskennis

Beroepskennis wordt ofwel geëvalueerd door de betrokkene zelf, ofwel door de VDAB-arbeidsbemiddelaar ofwel na testing indien men een beroepsopleiding heeft gevolgd. De scores variëren van 'noties' ('middelmatig' in geval van een beroepsopleiding), tot 'goed' en 'zeer goed'.

Opnieuw zijn de resultaten zeer eenduidig en stellen we geen significante verschillen vast tussen de vergelijkingsgroepen (tabel in bijlage 4). Ruim de helft beoordeelt de eigen beroepskennis als 'zeer goed'. Ongeveer een kwart kreeg de beoordeling 'goed' van de VDAB-arbeidsbemiddelaar.

1.5 Bereik van de doelgroep: besluit

Tabel 2.12 Samenvattende percentages bereik van de doelgroep

Kenmerk	MWV	Tot. gr. JWGP	Populatie	Gesco/WW
Vrouwen	33	51	72	76
Gehuwd	17	21	27	24
Kinderen	16	20	26	31
Laaggeschoolden	90	76	66	66
Niet-Belgen	4	11	19	24
Rijbewijs	37	34	34	31
Gemid. werkloosheidsduur	3,6 jaar	3,6 jaar	3,6 jaar	3,7 jaar
Normale arbeidsgeschiktheid	98	96	96	99
Beroepsvoorkeur productiewerker	67	52	41	41

Bron: VDAB + Studiedienst, SIMONA/AMI - databank

Legende: Wanneer het percentage van MWV vet gedrukt is, verschilt het significant van de vergelijkingsgroepen

Monumentenwacht Vlaanderen wierf twee derde mannen aan en één derde vrouwen. Deze verhouding is omgekeerd aan diegene die je vaststelt binnen de populatie langdurig werkloze jongeren. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de aard van de werkzaamheden.

De meesten waren ongehuwd. Dit was net zo in de populatie. Maar de jongeren van MWV hadden vaker geen kinderen dan de populatie. Zowel de burgerlijke staat als het ouderschap verschilden significant naar geslacht: vrouwen waren reeds vaker gehuwd dan mannen en hadden ook al vaker kinderen.

Dit profiel kenmerkt niet alleen de jongeren aangeworven door MWV, maar typeert de volledige groep JWGP. Zo ook voor wat betreft het opleidingsniveau: jongeren aangeworven in het JWGP vertoonden een lager opleidingsprofiel dan de vergelijkbare populatie. Dit verschil is positief: de doelgroep die binnen het JWGP de voorkeur genoot waren immers on- of laaggeschoolden. In vergelijking met de populatie telden we onder de jeugdwerkgarantieplanners minder migranten of niet-Belgen. Gesco's en/of Weer Werkers daarentegen sloten, zoals op de meeste andere punten, perfect bij de populatieverdeling aan. Deze vaststelling is bevreedend omdat het JWGP net zoals de andere Gesco's past binnen het doelgroepenbeleid van het tewerkstellingsbeleid van de Vlaamse regering. Dit houdt in dat de VDAB zorgt voor een evenredige verdeling van het aantal migranten, vrouwen en gehandicapten overeenkomstig de verdeling van het subregionaal tewerkstellingsgebied. Misschien heeft deze discrepantie te maken met de onderzochte moeilijkheden om het aantal toegekende arbeidsplaatsen ingevuld te krijgen.

Monumentenwacht Vlaanderen wierf de jongeren aan in functie van de gekozen projecten, evenredig verdeeld over de vijf Vlaamse provincies. Elke provincie telde dan ook één vijfde van het totaal aantal deelnemers, wat uiteraard niet beantwoordde aan de populatieverdeling. De totale groep JWGP alsook de vergelijkingsgroep 'Gesco/Weer Werk' beantwoordde niet aan de populatieverdeling volgens woonplaats.

Slechts één op drie jongeren beschikte over een rijbewijs. Hiervan week geen enkele vergelijkingsgroep af. Bij deze groepen was het dan ook geen bijkomende selectievoorwaarde.

De gemiddelde werkloosheidsduur bedroeg voor elke vergelijkingsgroep $\pm 3,6$ jaar.

Op vlak van arbeidsgeschiktheid verdeelt elke groep zich overeenkomstig de populatie: de meerderheid kreeg de code 'normale arbeidsgeschiktheid' toegekend.

Wanneer ze zich laten inschrijven bij het plaatselijk VDAB-kantoor, gaven de meeste jongeren van MWV als beroep van eerste keuze 'productiearbeider' op. De resultaten voor het beroep van tweede keuze bleven ongewijzigd. In de andere groepen was het aandeel 'productiearbeider' eveneens het hoogste, maar genoten andere beroepsgroepen ook veel voorkeur, bijvoorbeeld verkoper of werknemer, in de veiligheidsdiensten, de horeca, sport, e.d.

De meesten hadden geen ervaring in het beroep van voorkeur en beoordeelden hun beroepskennis als 'zeer goed'. Op dit punt verschilden de vergelijkingsgroepen niet van elkaar.

2. Analyse van de uitvoeringspraktijk

Monumentenwacht Vlaanderen bouwde het jeugdwerkgarantieplan in de eerste plaats uit als een sociaal werkervaringsproject door extra omkadering aan te vragen voor de begeleiding van de jongeren. Aan de hand van een procesanalyse van de uitvoeringspraktijk willen we nagaan hoe men de vooropgestelde doelstelling 'werkervaringsproject' heeft kunnen realiseren.

De uitvoeringspraktijk wordt op kwalitatieve wijze geanalyseerd. We voerden gesprekken met alle arbeidsbegeleiders (n=7), alle technisch begeleiders¹² (n=27) en met de projectcoördinatie (n=2). Tevens analyseerden we de belangrijkste documenten in het kader van de uitvoering van dit project (werkvoorstel, contracten, verslagen van vergaderingen, voorstellingsteksten en evaluaties van de verschillende organisaties voor sociale en arbeidsbegeleiding, documenten van lokale projecten en literatuur).

In de eerste subparagraaf wordt het theoretisch kader toegelicht van de evaluatiematrix die gebruikt wordt voor de analyse van de uitvoeringspraktijk. In de tweede subparagraaf wordt deze evaluatiematrix toegepast op de analyse van de sociale en arbeidsbegeleiding. Op de derde plaats komt de analyse van de technische begeleiding. De vierde subparagraaf behandelt de projectcoördinatie¹³. We sluiten af met een integrale toepassing van de evaluatiematrix op de drie actoren in het project: arbeidsbegeleiding, technische begeleiding en coördinatie.

2.1 Theoretisch kader

2.1.1 De evaluatiematrix van Bemelmans & Götschenberg: uitgangspunten

Voor de analyse van de uitvoeringspraktijk hebben we voor het model van Bemelmans en Götschenberg (1994) gekozen omdat zij voor de evaluatie van projecten dezelfde uitgangspunten hanteren als in dit project. Dit model werd door hen ontwikkeld voor de evaluatie van innovatieve, transnationale projecten in de communautaire programma's van de E.U. Vooreerst is er sprake van een *post factum of ex-post evaluatie* wat betekent dat na afsluiting van het project wordt gemeten welke resultaten het heeft opgeleverd. Op de tweede plaats wordt hiervoor een *procesbenadering* gehanteerd. We bekijken niet alleen de resultaten, maar ook het proces dat tot deze resultaten heeft geleid. Op de derde plaats tenslotte werd eveneens gekozen voor een *participatieve aanpak* door de procesactoren of de verschillende partners in dit project bij de evaluatie te betrekken.

¹² Met uitzondering van volgende projecten: Molenwacht West-Vlaanderen (op wereldreis), Pietersheim vzw (1 weigering en 1 met verlof) en Parochiale werken Scherpenheuvel (ziekte).

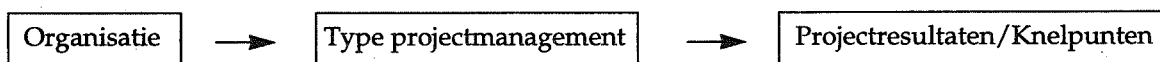
¹³ Binnen Monumentenwacht Vlaanderen kreeg de persoon die werd aangeworven voor de algemene coördinatie van het jeugdwerkgarantieplan officieel de titel 'projectbegeleider'. Om verwarring met de andere begeleiders te voorkomen, wordt deze persoon in het vervolg van de tekst met de titel 'projectcoördinator' aangeduid.

Bemelmans en Götschenberg hanteren volgende twee basishypothesen.

1. Het proces bepaalt het product. Met meer bewoordingen wordt dat: "De wijze waarop een project wordt uitgevoerd en de wijze waarop een project zich ontwikkelt, is in zeer grote mate afhankelijk van de wijze waarop het project wordt beheerd en georganiseerd. Met andere woorden, de resultaten van en de eventuele knelpunten in een project worden medebepaald door het *type projectmanagement*." (Bemelmans en Götschenberg, p. 13-14).
2. Het type projectmanagement wordt bepaald door de omgeving waarin het project is gesitueerd. De meest directe en meest tastbare vorm van de omgeving is de *organisatie* die het project beheert.

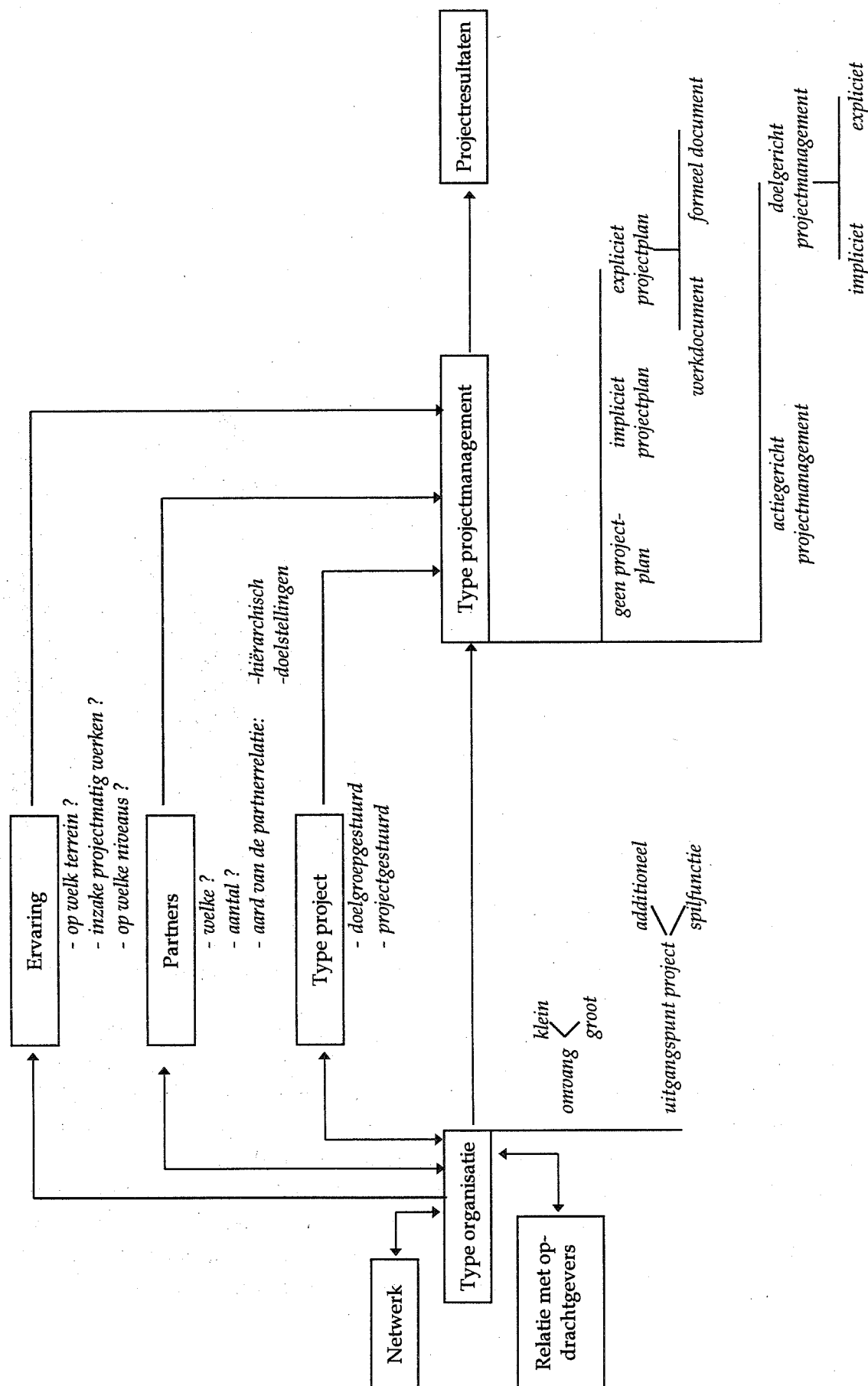
Beide hypothesen worden zeer eenvoudig in volgend schema gevisualiseerd:

Schema 2.2 Basishypothesen Bemelmans & Götschenberg (1994)



Binnen elke basishypothese kunnen enkele bijkomende hypothesen gesteld worden betreffende factoren die de relatie tussen organisatie, projectmanagement en resultaten beïnvloeden. De basishypothesen worden samen met hun beïnvloedende factoren in een evaluatiematrix gegoten. Deze matrix zal als evaluatie-instrument gebruikt worden. Onderstaand schema stelt de evaluatiematrix voor. Vervolgens worden alle vragen of hypothesen afzonderlijk overlopen. Het schema dat Bemelmans en Götschenberg hanteerden, is door ons aangepast met vragen die specifiek binnen dit project moeten gesteld worden.

Schema 2.3 Theoretisch kader voor de evaluatie van de uitvoeringsfase



Bron: Evaluatiematrix van Bemelmans en Götschenberg (1994) Menselijke hulpbronnen. Communautaire initiatieven 1991-1994

2.1.2 Theoretische beschrijving van de evaluatiematrix

Type projectmanagement

Projectplan

Voor de bespreking van deze evaluatiematrix vertrekken we centraal bij het type van projectmanagement. Een eerste belangrijke vraag die we hierbij stellen is of er met een *projectplan* werd gewerkt. In een *expliciet* projectplan wordt uitgeschreven welke activiteiten door wie wanneer worden uitgevoerd ten einde de vooropgestelde doelstellingen te realiseren. Bemelmans en Götschenberg vergelijken dit met het gebruik van een spoorboekje. Een expliciet projectplan dient niet alleen om de projectcoördinatie te leiden, maar wordt ook gebruikt om medewerkers in het project een organisatorisch kader te bieden en verantwoordelijk te stellen. Het kan als werkdocument of als formeel document gebruikt worden. Wanneer een expliciet projectplan een *werkdocument* is, dan wordt het actief gebruikt om het project in goede banen te leiden. Wanneer het projectplan slechts een *formeel document* is, dan ligt het netjes weggeborgen en wordt het dus niet actief gebruikt.

Een projectverantwoordelijke kan ook een *impliciet* projectplan hebben: het zit allemaal wel in zijn/haar hoofd, maar hij/zij heeft het niet op papier gezet. Er wordt dus niet geëxpliciteerd naar andere medewerkers.

Tenslotte is het mogelijk dat de projectcoördinatie *geen* projectplan hanteert. Doelstellingen zijn niet uitgekristalliseerd in een meer omvattend projectplan. In de plaats daarvan reageert men ad hoc op gebeurtenissen en omstandigheden en op basis daarvan bekijkt men wat de meest haalbare volgende stap is in het project. Deze vorm van projectmanagement omschrijven Bemelmans en Götschenberg als een trial-and-error houding.

Actie- of doelgericht projectmanagement

In de wijze waarop het project daadwerkelijk wordt georganiseerd en beheerd, maken Bemelmans en Götschenberg een onderscheid tussen *actiegericht* en *doelgericht projectmanagement* dat in wezen teruggaat op een verschil in gerichtheid op oorspronkelijke projectdoelstellingen. Bij actiegericht projectmanagement zijn ontwikkelingen in het veld en externe omstandigheden bepalend voor het projectbeheer. Zij bepalen aanpassingen zonder dat getoetst wordt of oorspronkelijke doelstellingen ingelost worden. Deze link wordt wel gemaakt in doelgericht projectmanagement. Het projectplan wordt gebruikt om te toetsen of de activiteiten in de uitvoeringsfase beantwoorden aan de vooropgestelde doelstellingen. Opnieuw maken we hier het onderscheid tussen een expliciete en een impliciete vorm. De eerste berust op een expliciet projectplan, de tweede op een impliciet projectplan.

Type van organisatie

Het type projectmanagement wordt mede bepaald door het type van organisatie dat het project opneemt. Deze organisatie is genesteld in een *netwerk* van eigen relaties die het project mede kunnen beïnvloeden. Tevens is de *relatie* die men met de *opdrachtgever* heeft medebepalend.

De *omvang* van de organisatie bepaalt verschillen in mankracht en beschikbare middelen voor het project.

Tenslotte is het *uitgangspunt* voor het opstarten van het project zeer belangrijk. Wanneer projecten een spilfunctie zijn van de organisatie is projectmatig werken verweven met de dagdagelijkse werking van de organisatie. Wanneer projecten additioneel zijn, worden zij opgestart naast alle andere, normale activiteiten van de organisatie. De reguliere werking van de organisatie is dan niet afhankelijk van het slagen of mislukken van het project.

Beïnvloedende factoren op de relatie type van organisatie - projectmanagement

Beïnvloedende factoren tussen het type van organisatie en het type van projectmanagement zijn het type project, partners in het project en ervaringen.

Het project kan doelgroepgestuurd of projectgestuurd ¹⁴ zijn. Bij een *doelgroepgestuurd* project worden de gemaakte beslissingen en keuzen in het project ingegeven in functie van het oplossen van een specifieke problematiek van de doelgroep. Het project wordt met andere woorden gekozen in functie van de doelgroep. Bij een *projectgestuurd* project is het project primair gericht op het ontwikkelen van nieuwe vormings-, opleidings- en tewerkstellingstrajecten als antwoorden op technologische en/of maatschappelijke ontwikkelingen. De doelgroep wordt hier gekozen in functie van het project.

Voor wat betreft de *partners* in het project is het belangrijk om na te gaan hoeveel en welke partners worden betrokken en wat de aard van de partnerrelatie is. Binnen dit project is het van belang rekening te houden met het al dan niet bestaan van een hiërarchische relatie tussen partners. Tevens dient de vraag gesteld of doelstellingen op dezelfde wijze worden ingeschat.

Ervaringen spelen steeds een rol. Eerste vraag is op welke terreinen men ervaring heeft opgebouwd. Tweede vraag is welke ervaring men heeft inzake projectmatig werken en derde vraag tenslotte op welke niveaus van de organisatie welke ervaringen aanwezig zijn.

¹⁴ Bemelmans & Götschenberg gebruiken de term 'trajectgestuurd' i.p.v. projectgestuurd. Voor de evaluatie van dit project vinden we dit een verwarrende term, vandaar dat we de term 'projectgestuurd' in plaats van de term 'trajectgestuurd' gebruiken.

2.2 Analyse van de sociale en arbeidsbegeleiding

2.2.1 Samenstelling takenpakket sociale en arbeidsbegeleiding

Voor de uitwerking van het jeugdwerkgarantieplan deed Monumentenwacht Vlaanderen initieel beroep op de Koning Boudewijnstichting (KBS), één van de stichtende leden van MWV. Aangezien MWV geen ervaring had inzake projectmatig werken met een sociale doelgroep, raadde de KBS hen aan om een externe organisatie onder de arm te nemen voor advies omtrent de invulling van taken en verantwoordelijkheden in het project. De KBS gaf een lijst van mogelijke partners door. MWV contacteerde hen en als eerste reageerde Vitamine W uit Antwerpen. Vitamine W heeft Monumentenwacht als het ware gecoacht.

Tevens werd van in het begin gedacht aan de aanstelling van een projectbegeleider bij MWV die het JWGP in zijn geheel kon coördineren. Taken en verantwoordelijkheden van de verschillende partners werden gebundeld in een document van een vijftal bladzijden, het *werkvoorstel*. Tegelijkertijd werden de contracten voor arbeidsbegeleiding en lokale projecten opgemaakt. Deze contracten waren eigenlijk een samenvatting van het werkvoorstel¹⁵. Volgens de projectcoördinator was het niet de bedoeling de inhoud hiervan strikt, puntje per puntje, te volgen. Men wou met de verschillende intermediaire partners immers op basis van vertrouwen werken. Contracten en werkvoorstel werden daarom eerder beschouwd als richtinggevende documenten. Bij de start van het project werden beide documenten plenair besproken met de vijf provinciale arbeidsbegeleiders.

2.2.2 Implementatie takenpakket sociale en arbeidsbegeleiding

Werving en selectie: procedure

De wervings- en selectieprocedure was niet contractueel omschreven. Wel was op impliciete wijze een procedure uitgewerkt die er als volgt uitzag. De VDAB verzorgde - zoals door het beleid was gestipuleerd - de toeleiding naar het JWGP. Een selectiecommissie bestaande uit de projectcoördinator van MWV, de provinciale arbeidsbegeleider en de technische begeleider van het lokaal project voerde de selectie uit. De kandidaten kregen een rondleiding ter plaatse, op het monument. De jobinhoud werd algemeen toegelicht. Na deze korte infosessie konden niet-geïnteresseerden weer opstappen. Ze kregen een afdoend sollicitatiebewijs mee voor de VDAB. Geïnteresseerde kandidaten bleven na voor het eigenlijke selectiegesprek. De leden van de selectiecommissie hadden allen evenveel stemrecht, maar bij niet-akkoord werd in principe voorkeur gegeven aan de keuze van de technische begeleider omdat hij/zij tenslotte met de jongere dagelijks moest samenwerken.

¹⁵ De inhoud van het werkvoorstel en van de contracten is opgenomen in bijlage 5.

Voor elke deelnemer die diende vervangen te worden wegens doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC) of wegens ontslag of dergelijke diende deze procedure herhaald te worden. Dit gebeurde over het hele project 21 maal.

Rekrutering van kandidaten: verloop

De energie die men moest stoppen in het vinden van voldoende kandidaten verschilde sterk naargelang de regio waarin men moest rekruteren. Hiervoor gaven de provinciale arbeidsbegeleiders twee hoofdredenen: werkloosheidsstructuur van de regio en beperkte mobiliteit van de doelgroep enerzijds en aanwending van rekruteringskanalen anderzijds.

1. Werkloosheidsstructuur van de regio en beperkte mobiliteit van de doelgroep.

Op de eerste plaats was er in bepaalde arrondissementen weinig aanbod van kandidaten die aan de toelatingsvoorwaarden van het JWGP beantwoordden. Dit was zowel in Oost- als in West-Vlaanderen soms het geval. Antwerpen had het grootste aanbod: van de 60 jongeren die zich aanboden, werden er 15 weerhouden. Dat is één op vier. In Brabant en Limburg weerhield men ongeveer één op drie kandidaten. In Oost-Vlaanderen weerhield men ongeveer één op twee. In West-Vlaanderen was er op de helft van de projecten eigenlijk geen sprake meer van selectie.

In deze aantallen is geen onderscheid gemaakt tussen 'echte' kandidaten, zij die nableven voor een selectiegesprek, en niet-geïnteresseerde kandidaten, diegenen die na de infosessie meteen weer opstapten. We kennen dus het echte aanbod van kandidaten niet, hetgeen te wijten is aan het niet (eenvormig) registreren van rekruteringsgegevens.

Dit heeft als gevolg dat men op sommige plaatsen wel echt kon selecteren en op andere plaatsen niet of veel minder. In Antwerpen kon de commissie vaker een echte selectie doorvoeren dan in Oost- of in West-Vlaanderen.

Het verschil in aanbod van kandidaten wordt bevestigd in de resultaten van de SIMONA-databank van de VDAB. Monumentenwacht Vlaanderen was slechts één van de vele projectpromotoren van het JWGP. Bovendien vertoonde de doelgroep geen grote mobiliteit: twee derde had geen rijbewijs. Hierbij komt dat in sommige streken het openbaar vervoer niet goed is uitgebouwd, zodat het voor hen zeer moeilijk wordt om bepaalde lokale projecten te bereiken.

2. Aanwending van rekruteringskanalen

De VDAB was de officiële toeleider naar het JWGP. Op Antwerpen na, klaagde elke arbeidsbemiddelaar over de *onbereidwilligheid van sommige VDAB-kantoren* om kandidaten toe te leveren voor het JWGP (bijvoorbeeld Tongeren, Aalter, Brugge, Vilvoorde). Men stuurde kandidaten verplicht door zonder hen op voorhand goed te informeren over de inhoud van de job, men stuurde er

'verkeerde kandidaten' op af (bijvoorbeeld mensen met een lichamelijke handicap) of men stopte gewoonweg weinig energie in het zoeken van kandidaten.

Volgens de reglementaire doelgroepafbakening behoorde de doelgroep van het JWGP niet tot de doelgroep van *Weer Werk*, hoewel het in beide gevallen langdurig werklozen betrof (respectievelijk min. 2 jaar UVW en min. 1 jaar UVW). Op sommige plaatsen ressorteerde het JWGP onder *Weer Werk*, op andere plaatsen dan weer niet. De inschakeling van *Weer Werk* was over het algemeen positief.

Daar waar de VDAB weinig kandidaten leverde, werkte politiek dienstbetoon wel eens goed (bijvoorbeeld Limburg).

De PWA-lijsten (Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap) van de gemeenten waren soms een extra rekruteringskanaal dat vruchten afwierp (bijvoorbeeld Limburg).

Op sommige plaatsen verliep de rekrutering van kandidaten dus moeizaam. Dit was te wijten aan de werkloosheidsstructuur van de regio, de beperkte mobiliteit van de doelgroep en/of de effectiviteit van de rekruteringskanalen. Elke arbeidsbegeleider maakte een opmerking over de strenge toelatingsvoorwaarden voor het jeugdwerkgarantieplan: beter zou zijn dat bij een vervolg van dit project de leeftijdsbegrenzing verlaten wordt. Dit is het geval in het nieuwe werkervaringsplan (toelatingsvoorwaarden: 2 jaar UVW en laaggeschoold).

Selectie van kandidaten: verloop

Niet alleen deden er zich verschillen voor in de rekrutering van de kandidaten, ook kende de eigenlijke selectieprocedure geen eenvormig verloop. De belangrijkste verschillen deden zich op volgende punten voor: samenstelling van de selectiecommissie, aantal selectieronden en filosofie achter de selectie.

1. Samenstelling van de selectiecommissie

Normaliter was de selectie voorbehouden aan de arbeidsbegeleider, de technische begeleider van het monument en de projectcoördinator van MWV. Op de meeste plaatsen bestond de selectiecommissie uit meer dan drie leden: er zat een schepen van de stad bij, de eigenaar van het monument, een bestuurslid van de vzw, enz. Vaak werd het aantal commissieleden opgedreven tot vier of vijf leden, soms tot zes. De meeste arbeidsbegeleiders en technische begeleiders reageerden positief op de selectiecommissie als methode. Bij de samenstelling van de selectiecommissie werden door hen volgende twee bedenkingen gemaakt:

- *Aan de ene kant schrikt een te uitgebreide selectiecommissie de kandidaten af:*
Kandidaten reageerden soms nogal angstig op de selectiecommissie. De bezetting wordt veel te zwaar geacht voor dat soort kandidaten en dat soort functies.

Mensen die minstens twee jaar werkloos zijn, die weinig of geen ervaring hebben in solliciteren, moesten zich presenteren voor een jury van vier, vijf of zes mensen. Dit is een vergelijking met selecties in de privésector waard.

- *Aan de andere kant is een uitgebreide commissie op zich niet het probleem, wel hoe deze zich opstelt ten aanzien van de kandidaten:*

Volgens een andere arbeidsbegeleider was de manier van aanpakken rustig genoeg naar hen toe. Deze methode heeft als voordeel dat men een beter inzicht krijgt in het aanbod van kandidaten en dat bij een verschillende keuze op basis van gedeelde ervaringen discussie kan ontstaan. De commissieleden mogen zich niet opstellen als echte 'selectieheren of -dames', maar moeten de kandidaten vertrouwen kunnen geven.

2. Aantal selectieronden

- In Antwerpen moesten de kandidaten zich driemaal presenteren. De eerste ronde was een informatiesessie georganiseerd door de arbeidsbegeleidster samen met alle technische begeleiders en alle kandidaten. Met de geïnteresseerde kandidaten werd een afspraak gemaakt op het monument van voorkeur. Tijdens deze tweede ronde hielden de arbeids- en de technische begeleider samen een voorselectie. Hierna volgde de derde ronde die werd beschouwd als de eigenlijke selectie, waarop ook de projectcoördinator van MWV aanwezig was.
- In Limburg werden twee verschillende procedures gevolgd. Ofwel organiseerde men eerst een informatieronde en maakte men een tweede afspraak met de eigenlijke kandidaten. Ofwel werd de selectie afgehandeld in één sessie.

3. Filosofie achter de selectie

In Oost-Vlaanderen voerde de arbeidsbegeleiding de politiek dat er niet zou afgeroomd worden, maar dat iedereen die wou werken een kans kreeg. Hun filosofie bestond erin steeds de zijde van de zwakste te kiezen. In de andere provincies werd deze stellingname niet expliciet ingenomen.

Uit de interviews met de arbeidsbegeleiders komen twee verschillende voorstellen tot verbetering van de selectiemethode ¹⁶:

- Ofwel zou men bij een vervolg van het project de selectie volledig delegeren aan de arbeids- en de technische begeleider. De rechtstreekse betrokkenheid van MWV acht men minder noodzakelijk omdat MWV zich een beeld heeft kunnen vormen over de kandidaten. MWV zou bijgevolg een vetorecht krijgen of aanwezig moeten zijn bij de informatieronde waarop alle kandidaten zich aanmelden.

¹⁶ In vier op vijf provincies formuleerde men voorstellen tot bijsturing van de selectiemethode.

- Ofwel stelt men voor om de gesprekken te scheiden: een apart gesprek met de technische begeleiding, voorafgegaan door een gesprek met de arbeidsbegeleiding en de projectcoördinator van MWV tezamen. De betrokkenheid van de projectcoördinator is noodzakelijk omdat MWV de werkgever is. Bovendien zag de projectcoördinator op korte tijd veel kandidaten zodat hij zich een goed beeld kon vormen van de doelgroep.

Arbeids- en sociale begeleiding

In het contract tussen MWV en de intermediaire partner staat dat de arbeidsbegeleiding van de jongeren afzonderlijk of per groep kan opgevat worden. Men is verantwoordelijk voor aangepaste vorming van de jongeren onder de vorm van begeleiding naar bestaande opleiding en/of organisatie van een opleiding. Elke jongere en elk project dienen geregeld individueel geëvalueerd te worden. Crisisinterventie is tevens contractueel bepaald.

In het werkvoorstel staat bijkomend vermeld dat men in overleg met de technische begeleider kan beslissen dat de jongere de werf verlaat om ergens te gaan solliciteren of vorming te volgen. Arbeidsbegeleiding wordt inhoudelijk het meest concreet omschreven in het werkvoorstel. Volgende stappen worden samen met de jongere in functie van doorstroming naar een andere job aanbevolen: oriëntatie en keuzeprocess, vacatures zoeken, sollicitatievoorbereiding en ondersteunen sollicitatieproces.

Onderstaande tabel vat samen hoe de sociale en arbeidsbegeleiding in de vijf provincies werd opgenomen.

Tabel 2.13 Invulling sociale en arbeidsbegeleiding in de vijf provincies

TAAK	Antwerpen	Vlaams-Brabant	Limburg	Oost-Vlaanderen	West-Vlaanderen
Aantal arbeidsbegeleiders	1	2: verdeeld over proj.	2: beurtrol, elk 6 mdn	1	1
Bezoek lokale projecten	wekelijks	wekelijks	1° periode wekelijks 2° periode minder fr	wekelijks	+/- 2wekelijks, veel telefonisch contact
- gesprek deelnemers	x	x	x	x	x
- gesprek techn. beg.	x	x	x alleen in 1° periode	x	x
Doorverwijzen naar externe opleidingen	x	x	-	x	x
Crisisinterventie	niet veel	niet veel in de lokale proj., onregelmatig bij Molenwacht	bijna niet	grootste deel van de tijd	75% van de tijd
Werken aan doorstroming: Sollicitatietraining	individueel, ten vroegste gestart na 6 maanden	groepsgewijze	alleen bij Molenwacht (groepsgewijze)	individueel	individueel
Oriëntatie en keuzeproces	VDAB- oriëntatiecentrum	VDAB- oriëntatiecentrum	alleen bij Molenwacht: VDAB- oriëntatiecentrum	VDAB- oriëntatiecentrum	VDAB- oriëntatiecentrum
Vacatures zoeken & opvolgen	o.a. WIS-computer	o.a. WIS-computer	alleen op vraag van de deelnemers	o.a. WIS-computer	o.a. WIS-computer
Evaluaties	x	x	x	x	x

Bron: Interviews met de provinciale arbeidsbegeleiders en met de technische begeleiders van de lokale projecten

In elke provincie namen meer dan 8 jongeren deel aan het JWGP van MWV. Conform de contractuele bepalingen diende elke provinciale organisatie voor sociale en arbeidsbegeleiding *één voltijdse werkracht* ter beschikking te stellen. In Brabant werd dit verdeeld over twee arbeidsbegeleiders: één stond in voor de molenwachtploeg ¹⁷ en de andere voor de lokale projecten. Beiden namen op een analoge manier de arbeidsbegeleiding waar. Na een tijdje werden de bezoeken aan de molenwachtploeg van Vlaams-Brabant minder frequent. Dit zou te wijten zijn aan communicatieproblemen tussen de arbeidsbegeleider en de ploeg. Naar het einde van het project toe werden de bezoeken weer frequenter zodat stevig kon gewerkt worden aan doorstroming. In Limburg losten twee arbeidsbegeleidsters elkaar af (omwille van bevallingsverlof). Op het eerste zicht bestond er continuïteit tussen beide periodes. Uit het relaas van de technische begeleiders bleek echter dat beiden een verschillende aanpak hadden. In de tweede helft werd de arbeidsbegeleiding onvoldoende opgepakt.

Gemiddeld genomen legden de arbeidsbegeleiders *wekelijks* een *bezoek* af aan de lokale projecten waar men een gesprek voerde met de deelnemers en met de technische begeleider. Deelnemers werden gestimuleerd om een externe vorming of opleiding zoals basiseducatie, rijbewijs enz. te volgen. Naargelang het project vorderde, kwam meer de nadruk te liggen op *doorstroming*. In welke mate daaraan gewerkt kon worden, *verschilde* evenwel van provincie tot provincie. Zo diende men in Antwerpen en in Vlaams-Brabant slechts sporadisch aan crisisinterventie te doen, terwijl *in Oost- en in West-Vlaanderen het grootste deel van de tijd naar crisisinterventie* ging, wat dus als gevolg had dat men minder aan doorstroming kon werken.

In Oost-Vlaanderen namen zowel de deelnemers als de technische begeleiders als de projectcoördinator van MWV het initiatief om crisisinterventie in te roepen. De arbeidsbegeleidster ging -vaak samen met de projectcoördinator van MWV - op huisbezoek bij jongeren die ongewettigd of langdurig afwezig waren, wanneer er ruzie was ontstaan op het werk, enz. Met de molenwachtploeg van Oost-Vlaanderen zijn de problemen zodanig geëscaleerd dat werd beslist om alle jongeren over te plaatsen naar een ander Oost-Vlaams project. Ook in een ander project werd één jongere wegens blijvende gedragsproblemen overgeplaatst. In deze provincie weet men de veelvuldige noodzaak aan crisisinterventie aan de eigenheid van de doelgroep. Men wou bij de selectie van de kandidaten bewust niet 'afromen': iedereen die wilde werken, kreeg een kans.

De arbeidsbegeleider van West-Vlaanderen schatte de werklast van crisisinterventie op 75% zodat nog 25% van de tijd kon besteed worden aan pure arbeidsbegeleiding. Situaties die crisisinterventie vergden, waren bijvoorbeeld een café-

¹⁷ In het begin stond zij ook in voor de lokale projecten. Concreet heeft ze een tijd lang de arbeidsbegeleiding voor Alseberg gedaan. Nadien heeft ze alleen de molenwacht opgevolgd en werden de lokale projecten aan de tweede arbeidsbegeleidster toevertrouwd

ruzie tijdens de werkuren, dronkenschap op het werk, een deelnemer die mentale achterstand bleek te hebben, enz. De arbeidsbegeleider weet de veelvuldige crisissituaties aan twee zaken. Enerzijds was er een beperkt aanbod van kandidaten zodat men vaak heeft moeten aanwerven wie zich aanmeldde. Anderzijds was er vooral gebrek aan dagelijkse technische begeleiding. Geen enkel West-Vlaams project, uitgezonderd de molenwacht, voorzag in permanente technische begeleiding. Dit leverde keer op keer problemen op zodat in elk project na verloop van tijd een administratieve kracht zich bijkomend ging bekommeren om de jongeren. Deze nam de administratie van het project (bijvoorbeeld invullen van prestatiestaten) op zich, bepaalde mee de werkzaamheden, volgde de jongeren mee op, maar kon uiteraard niet permanent ter beschikking zijn. De arbeidsbegeleider van West-Vlaanderen stelde dan ook voor bij een vervolg van het project de technische begeleiding te structureren zoals de molenwacht.

In drie van de vijf provincies gaf men individuele sollicitatietrainingen; Vlaams-Brabant vatte het groepsgewijze op. Indien mogelijk namen de jongeren deel aan een oriëntatieweek bij de VDAB. Bijna iedereen maakte kennis met de WIS-computer en leerde hem effectief gebruiken. Tevens werden vacatures gezocht in lokale kranten, enz. In Limburg werd alleen de molenwachtploeg concreet begeleid naar doorstroming.

Over heel de lijn vormde de arbeidsbegeleiding in *Limburg problemen* omdat ze tijdens de tweede periode onvoldoende werd opgepakt. Alleen met de molenwachtploeg had de arbeidsbegeleider van de tweede periode een goed contact. Volgens de arbeidsbegeleider kwam dit omdat de molenwachter zelf sterk werkte aan doorstroming. Hij reed bijvoorbeeld met de jongeren naar een industrieterrein en liet hen daar spontaan solliciteren in de bedrijven die hen interesseerden. In de andere Limburgse projecten waren de technische begeleiders weinig of niet gericht op doorstroming of wisten ze niet eens dat jongeren uit het JWGP het recht hadden om tijdens de werkuren te gaan solliciteren.

Over het algemeen volgde de arbeidsbegeleiding de jongeren sterk op. De manier waarop vorm werd gegeven aan de arbeidsbegeleiding verschilde evenwel van provincie tot provincie. Dit had ten dele te maken met een verschillende behoefte aan crisisinterventie.

Reactie van de technische begeleiders op de sociale en arbeidsbegeleiding

De technische begeleiders apprecieerden allen de mogelijkheid tot solliciteren tijdens de werkuren. Toch werden volgende drie bedenkingen gemaakt omtrent de sollicitaties van de jongeren (in volgorde van belangrijkheid).

1. In de huidige structuur van het project is het *niet zo evident om als technische begeleider van een lokaal project de jongeren mee te begeleiden naar een job* omdat men

hier geconfronteerd wordt met *tegenstrijdige belangen*. In het belang van de deelnemer is het best dat hij/zij zoveel mogelijk gaat solliciteren. Maar dit speelt niet in het belang van het monument. De werkzaamheden aan het monument blijven immers liggen. Soms moest de technische begeleider zich over de uitgevoerde werken verantwoorden ten aanzien van de eigen superior. Bovendien dreigde men nog voor het einde van het project een werkkraft te verliezen. Vandaar de vraag: Was het nu een monumentenwachter of een jeugdwerkgarantieplanner?

2. Naar het einde toe van het project zou *misbruik* zijn gemaakt van de mogelijkheid tot solliciteren. De sollicitatiebewijzen die de jongeren moesten inleveren, waren niet sluitend genoeg. Een briefje uit de WIS-computer volstond volgens de technische begeleiders. Of ze dan echt gaan solliciteren waren, daar hadden ze het raden naar. Maar de jongere was wel een dag afwezig op de werf.
3. Tenslotte maakte men de opmerking dat sollicitaties *gericht* zouden moeten zijn *en strikter* moeten worden *opgevolgd* door de arbeidsbegeleider. De arbeidsbegeleider zou steekproefsgewijze kunnen nagaan of de jongeren inderdaad gaan solliciteren zijn bij een bedrijf. Wanneer een sollicitatie een negatief gevolg heeft, zou de arbeidsbegeleider kunnen telefoneren naar het bedrijf om te vragen wat er is misgelopen. Zo kan de jongere uit eventuele fouten leren.

Evaluaties van de jongeren

De evaluaties van de jongeren verliepen in elke provincie ongeveer hetzelfde. Maandelijks tot tweemaandelijks werd een evaluatiegesprek gehouden samen met de jongere, de technische begeleider, de arbeidsbegeleider en de projectcoördinator van MWV. Alleen in West-Vlaanderen was er nooit een technische begeleider bij betrokken. Dit kwam omdat er nergens permanente technische begeleiding was. Ook was de projectcoördinator er niet altijd bij.

Over de betrokkenheid van de projectcoördinator liepen de meningen uiteen. Sommigen vonden dat noodzakelijk omdat MWV uiteindelijk de werkgever is. Anderen waren van mening dat de jongeren zich dan minder vrij uitlieten omdat ze dan minder op hun gemak waren.

2.2.3 Sociale en arbeidsbegeleiding: besluit

Voor de rekrutering van de kandidaten werd in hoofdzaak beroep gedaan op de plaatselijke VDAB-kantoren. Elke arbeidsbegeleider, uitgezonderd Antwerpen, klaagde over onbereidwilligheid van sommige VDAB-bemiddelaars. Andere rekruteringskanalen waren Weer Werk, politiek dienstbetoon en PWA-lijsten van de gemeente. Het aanbod van kandidaten verschilde van regio tot regio. Zo bleven vooral in Oost- en in West-Vlaanderen soms weinig (geïnteresseerde) kandidaten over voor de eigenlijke selectie. Iedereen sprak zich positief uit over de selectie-

commissie als methode. Wel werden vragen gesteld over het aantal leden in de selectiecommissie en over de personen die erin zetelden. De arbeids- en sociale begeleiding is niet eenvormig verlopen. In Limburg liet de arbeidsbegeleiding vanaf juli veel te wensen over. In Oost- en West-Vlaanderen moest men zich meer bezighouden met crisisinterventie dan met pure arbeidsbegeleiding. De resultaten die men daar met de deelnemers heeft geboekt, zijn uiteraard zeer waardevol. Vraag is of deze mensen niet beter in een ander soort van project waren terechtgekomen dan in het JWGP. West-Vlaanderen weet de hoge crisisinterventie aan het lage aanbod van kandidaten waardoor geen selectie heeft kunnen plaatsvinden. Oost-Vlaanderen wilde bewust niet selecteren of 'afromen'. In elke provincie - met uitzondering van Limburg - werd gewerkt aan doorstroming. In de mate van het mogelijke namen de jongeren deel aan de oriëntatieweek van de VDAB. Vacatures werden besproken. Niet overal werd gebruik gemaakt van de mogelijkheid om tijdens de werkuren een opleiding te gaan volgen of te gaan solliciteren. Soms werd daar naar zeggen van de technische begeleiders te veel gebruik (lees misbruik) van gemaakt. Sollicitaties zouden strikter en gericht kunnen of moeten opgevolgd worden.

2.2.4 Sociale en arbeidsbegeleiding: toepassing van de evaluatiematrix

Er deden zich dus wel wat verschillen voor in de concrete invulling van de sociale en arbeidsbegeleiding. We vertalen dit naar de evaluatiematrix:

I. Type projectmanagement

Het werkvoorstel en het contract vormden eigenlijk het *expliciet projectplan* voor de sociale en arbeidsbegeleiding. In het begin diende dit zeker en vast als werkdocument (opstelling en plenaire bespreking). Na verloop van tijd werd dit expliciet projectplan niet meer actief gebruikt. MWV hield op informele basis besprekingen met de arbeidsbegeleiders. Er vonden geen formele evaluaties plaats, ook al liep het in twee provincies mis met de arbeidsbegeleiding (Limburg en Molenwacht in Vlaams-Brabant). Met een gestructureerde coördinatie onder de vorm van systematische opvolging en overleg zou men hierop kunnen anticiperen.

Op basis van het expliciet projectplan en de ervaring in de begeleiding van de doelgroep kan gesteld worden dat de arbeidsbegeleiding aan *doelgericht projectmanagement* beantwoordde: men wist waar men uiteindelijk naartoe diende te werken, doorstroming. Dit kan evenwel in vraag gesteld worden voor de tweede periode in Limburg.

II. Type organisatie

1. Elke organisatie voor arbeidsbegeleiding had een verschillend *netwerk van relaties*.
 - Vitamine W in Antwerpen heeft twee werkterreinen: praktijk en beleid. Men werkt projecten uit op vlak van vorming en opleiding, cliëntbegeleiding en sociale economie. Vitamine W is een zeer gekende organisatie.
 - IGO Leuven in Vlaams-Brabant is een organisatie voor streekontwikkeling erkend onder maatschappelijk opbouwwerk. Men werkt vooral aan ondersteuning van lokaal beleid (gemeenten en OCMW's) en stimuleert regionale probleembenadering. Hun actieterrein is arrondissement Leuven, met bijzondere aandacht voor het Hageland en geen activiteiten in de stad Leuven.
 - Het ECCRR in Limburg, voluit het 'Europees Centrum voor Conservatie, Restauratie en Renovatie', is ontstaan in het kader van de zorg voor de bescherming en het behoud van het onroerend kunstpatrimonium. Zij organiseren basisopleidingen, initiatie- en vervolmakingscursussen voor werklozen, werknemers, zelfstandigen en architecten en deskundigen in de monumentenzorg.
 - Vzw Merlijn in Oost-Vlaanderen heeft als doelstelling werkgelegenheid creëren voor mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt, met als einddoel doorstroming naar het NEC of naar finaliteitsprojecten via een eigen trajectmodel.
 - Het Regionaal Instituut voor de Samenlevingsopbouw West-Vlaanderen, afgekort RISO-WVL, maakt deel uit van een structuur die het hele Vlaamse land bestrijkt. Het is de meest hiërarchisch uitgebouwde organisatie van de vijf partners in dit project. Men doet aan opbouwwerk en levert tastbare projecten ter bestrijding van de langdurige werkloosheid.

Bij een heruitgave van het project zou het wenselijk zijn dat organisaties voor arbeidsbegeleiding aan dezelfde, minimale voorwaarden beantwoorden en op basis hiervan geselecteerd worden.

2. De *relatie met de opdrachtgever*, Monumentenwacht Vlaanderen, verschilde niet in enge zin. De projectcoördinator stelde zich vrij informeel op ten aanzien van de arbeidsbegeleiding.
3. De organisaties konden elk één *voltijdse equivalent* ter beschikking stellen voor de arbeidsbegeleiding.
 Binnen elke organisatie voor arbeidsbegeleiding vormt projectwerk de *spilfunctie* van de organisatie: men draait m.a.w. op projectmatig werken.

III. Beïnvloedende factoren organisatie - projectmanagement

- *op vlak van ervaring*:
 Alle partners waren ervaren in projectmatig werken.

- *op vlak van partners:*

De arbeidsbegeleider had vier verschillende partners waar hij/zij vier verschillende types van relatie mee had.

Op de eerste plaats waren er de jongeren die de arbeidsbegeleider op sociaal vlak diende te begeleiden. In zekere zin stond men hiërarchisch boven hen, maar eigenlijk werd men beschouwd - en dat was in zekere zin ook de bedoeling - als een gesprekspartner waarmee men op gelijke hoogte stond: een onafhankelijk iemand waar men alles tegen vertellen kon. Tevens diende men sturend op te treden om te kunnen werken aan doorstroming.

Op de tweede plaats had de arbeidsbegeleider een band met de technische begeleiders. Men stond op gelijke hoogte met hen, maar tegelijkertijd moest de arbeidsbegeleider ook begeleidingsproblemen van hen kunnen ondervangen.

Op de derde plaats was er de projectbegeleider van MWV, hun rechtstreekse opdrachtgever. Met MWV bestond een vrij informele relatie. MWV had meer zijn gezagspositie kunnen aanwenden t.a.v. de arbeidsbegeleiding dan nu het geval was.

Tenslotte stond de arbeidsbegeleider in relatie met de leden van de eigen organisatie. Wegens de eigenheid van de job, werkte iedereen zelfstandig. In welke mate problemen binnen de eigen organisatie konden besproken worden, verschilde.

- *op vlak van type van project:*

Voor de arbeidsbegeleiding was het project duidelijk *doelgroepgestuurd*. Men legde de nadruk op de problematiek van de doelgroep. De werken aan de monumenten waren slechts een middel om ze trachten op te lossen. Toch durven we dit voor één intermediaire partner in vraag stellen, met name voor het ECCRR. Hun achtergrond is zo verschillend van de vier andere partners omdat zij opgericht zijn ten behoeve van één sector, met name voor conservatie, renovatie en restauratie. In functie van behoeften die in deze sector rijzen, werken zij bepaalde projecten uit voor bepaalde doelgroepen. De werking van de andere partners vertrekt van een doelgroepproblematiek, bijvoorbeeld langdurige werkloosheid, en gaat in het kader daarvan projecten aantrekken, weliswaar vanuit hun eigen filosofie.

2.3 Lokale projecten - technische begeleiding

2.3.1 Samenstelling takenpakket lokale projecten

De taakinhoud van de technische begeleiders werd eveneens uitgewerkt in het werkvoorstel dat Monumentenwacht Vlaanderen in overleg met Vitamine W heeft opgesteld. Het contract tussen MWV en de lokale projecten is hiervan een samenvatting. Het is eerder te beschouwen als een richtinggevend document. In

het werkvoorstel worden geen bijkomende taken vermeld of verder gespecificeerd. (inhoud documenten zie bijlage 5).

De lokale projecten stonden in voor de dagdagelijkse tewerkstelling en technische begeleiding van de jongeren. Men diende te voorzien in courante beheers- of onderhoudswerken of werken ter voorbereiding van een restauratie. Tevens diende men medewerking te verlenen aan de sociale en arbeidsbegeleiding alsook regelmatig overleg te plegen met hen en met de projectcoördinatie.

2.3.2 Implementatie takenpakket lokale projecten - technische begeleiding

Beschikbaarheid van de technische begeleiding

Bij de selectie van de projecten werd getracht om rekening te houden met de mogelijkheid om continue begeleiding te voorzien, maar deze eis heeft men niet hard kunnen maken. Dit kon ook niet. De technische begeleiders waren immers geen werknemers van MWV. Ze werden door het lokaal project aangesteld en stonden volledig onder hun toezicht en verantwoordelijkheid. Uiteindelijk kon MWV op contractuele basis geen enkele sanctie nemen, tenzij door terugtrekking van de jongeren. Dit is eenmaal gebeurd.

De geïnterviewden waren het er in grote mate over eens dat de beste technische begeleiders mensen waren die reeds ervaring hadden met het werken met jongeren of sociale doelgroepen: ex-leerkrachten, instructeurs of monitoren in sport- of jongerenbewegingen, werkkrachten die ervaring hadden met Weer Werkers, tewerkstelling van gehandicapten, ex-psychiatrische patiënten, enz.

Op vele plaatsen deden zich echter problemen voor met de technische begeleiding: men kon niet permanent beschikbaar zijn voor de jongeren en/of men kon hen niet goed de baas. In deze gevallen werd de begeleiding veelal overgelaten aan :

- gewone arbeiders die geen inzicht hadden in de doelstellingen van het project
- gewone arbeiders die tot voor enkele jaren zelf tot de doelgroep behoorden
- gepensioneerde vrijwilligers die niet permanent konden aanwezig zijn en zich eveneens minder flexibel konden opstellen naar het sociale tewerkstellingsaspect van het project

Deze begeleiders waren over het algemeen goed in het puur technische, maar hun sociale rol liet sterk te wensen over. Na verloop van tijd deden zich stevast crisissituaties voor. Uiteindelijk werden deze mensen verder bijgestaan door een administratieve kracht verbonden aan het lokaal project die ook het sociale aspect wat meer op zich nam.

Op basis van deze bevindingen kunnen we aanbevelen dat zelfstandig werken bij deze doelgroep pas kan naar het einde toe van het project. In het begin moet er continue begeleiding zijn.

Hoe kan het probleem van de technische begeleiding opgelost worden? Best zou een structuur uitgewerkt worden waarbij MWV werkgever wordt van de technische begeleiding. Tevens zou de arbeidsbegeleiding moeten betrokken worden bij de selectie van de technische begeleiding.

Taken van de technische begeleiding

Zowel de arbeids- als de technische begeleiding gaf aan dat men als technische begeleider van een sociale doelgroep niet alleen goed moet zijn in het geven van technische uitleg, maar ook en vooral in de omgang met de doelgroep. Tijdens de evaluatiegesprekken gaven enkelen te kennen dat zij behoefte hadden ervaren aan opleiding. Volgende twee vormen van opleiding werden gevraagd.

De technische begeleiders die reeds ervaring hadden met zulke jongeren klaagden over onvoldoende technische bagage. Graag hadden ze eens van een vakman gehoord hoe je een gevel moet bezetten of een muurtje moet metselen. Dan konden ook de jongeren al doende opgeleid worden, wat hun kansen op de arbeidsmarkt toch weer zou kunnen verhogen.

De vak- of klusjesmannen die plots moeilijke jongeren moesten gaan begeleiden, vroegen naar begeleidingscursussen in omgang met de jongeren. Alleen in Antwerpen heeft de arbeidsbegeleidster dit eenmalig georganiseerd.

In de omgang met de doelgroep moet niet alleen aandacht worden besteed aan begeleidingshouding. De dagdagelijkse begeleiding, waargenomen door de technische begeleider, zou tevens een actieve rol moeten spelen naar doorstroming toe. De discrepantie tussen belangen van het monument en belangen van de jeugdwerkgarantieplanner bemoeilijken dit uiteraard. Toch zou het voor het lokaal project duidelijk moeten zijn dat het niet de bedoeling is om de jongere in dienst te houden. Blijkt dit toch te kunnen, dan mag dit niet onoverwogen aan de jongere worden meegedeeld.

Werkzaamheden

Niet zelden werden de werkzaamheden uitsluitend opgevat in het belang van het monument en te weinig in het belang van de jongeren. Bij een vervolg van het project zou meer rekening moeten worden gehouden met de leerkansen voor de jongeren: hen laten proeven van verschillende soorten activiteiten en eventueel technische opleiding voorzien (opruimingswerken, schilderen, metselwerk, groendienst, enz).

2.3.3 Lokale projecten - Technische begeleiding: besluit

Over het algemeen troffen we twee soorten van technische begeleiding aan: een groep die ervaring had met jongeren of sociale doelgroepen en een groep die daar hoegenaamd geen ervaring mee had. De eerste groep vroeg naar technische

opleiding om hun onvoldoende aan technische bagage op te krikken. De tweede groep vroeg naar vorming in omgang met sociale doelgroepen¹⁸. Bij een vervolg van het project zou ook de technische begeleiding aandacht moeten besteden aan doorstroming. Er mogen geen dubbelzinnige verwachtingen hieromtrent ontstaan. De werkzaamheden waren soms te eentonig. Ze waren te zeer opgevat in het belang van het monument en niet zozeer in het belang van leerkansen voor de jongeren.

2.3.4 Lokale projecten - technische begeleiding: toepassing van de evaluatiematrix

Analyseren we de problematiek van de technische begeleiding in de lokale projecten aan de hand van de evaluatiematrix, dan komen we tot volgende inzichten.

I. Type projectmanagement

- Taken en verantwoordelijkheden van de technische begeleiding waren bepaald in het contract tussen MWV en het lokaal project dat in het kader van de evaluatiematrix kan opgevat worden als *expliciet projectplan*. Dit werd uiteraard voorgesteld aan en besproken met verantwoordelijkheden van het monument, maar er werd geen werkstatus aangegeven. Het was een richtinggevend document dat niet punt per punt werd opgevolgd.
- Naar de doelgroep toe zouden we willen stellen dat de technische begeleiding voornamelijk *actiegericht projectmanagement* opnam: dagdagelijkse ontwikkelingen bepaalden veelal hun optreden naar hen toe.

II. Type organisatie

- Sommige organisaties achter de lokale projecten waren *klein van omvang* in de zin dat ze over weinig manschappen of werkrachten beschikten. Dit bemoeilijkte waarschijnlijk de aanstelling van de technische begeleiding. Deze vzw's konden het zich niet veroorloven om een voltijdse begeleider te vergoeden. Men diende beroep te doen op vrijwilligerswerk of men diende aanwezige arbeidskrachten te belasten met een extra begeleidingstaak. De gemeenten die als lokale projecten meewerkten aan het JWGP (bijvoorbeeld Riemst) *schakelden de deelnemers van het JWGP meestal in in een bestaande dienst* (bijvoorbeeld groendienst of technische dienst). Met dit gegeven dient rekening gehouden te worden bij een eventueel vervolg van het JWGP.
- Het jeugdwerkgarantieplan was voor de meesten een *additioneel project*. Voor de vzw's die wel gewoon waren om projectmatig te werken, bijvoorbeeld met

¹⁸ Niet iedereen had nood ervaren aan vorming, maar deze tendens konden we toch vaststellen.

Weer Werkers, gehandicapten, enz, was de technische begeleiding gemakkelijker.

III. Beïnvloedende factoren organisatie - projectmanagement

- *op vlak van ervaringen:*

Ervaringen lagen soms op andere terreinen. Men was goed in monumentenbeheer, maar men had geen ervaring met sociale doelgroepen. Op een ander niveau van de organisatie - administratie - kon men dit wel gemakkelijker combineren, maar deze werknemers konden niet permanent ter beschikking gesteld worden van de jongeren.

- *op vlak van partners:*

Het lokaal project had drie partners in het JWGP: de jongeren, Monumentenwacht Vlaanderen en de provinciale arbeidsbegeleiding. De technische begeleiders stonden - normaliter - dagdagelijks bij de jongeren. De jongeren beschouwden hen als hun rechtstreekse werkgever. In die zin bestond er een hiërarchische relatie tussen technische begeleiders en deelnemers. De eigenlijke werkgever van de jongeren was MWV. Maar MWV was niet de werkgever van de technische begeleiders. MWV kon het lokaal project eigenlijk alleen sanctioneren via terugtrekking van de jongeren. Tussen MWV en de lokale projecten bestond een vrij informele relatie. De relatie tussen arbeidsbegeleiding en technische begeleiding is reeds besproken: er bestond geen officiële band tussen hen, eigenlijk hoefden zij geen rekenschap tegenover elkaar af te leggen.

- *op vlak van type project:*

De lokale projecten beschouwden het JWGP eerder als *projectgestuurd*, opgericht om aan hun monument te kunnen werken, dan *doelgroepgestuurd*, opgericht om jongeren uit de langdurige werkloosheid te helpen. Monumenten en jeugdwerkgarantieplanners hadden in wezen tegenstrijdige belangen.

2.4 Projectcoördinatie

2.4.1 Samenstelling takenpakket coördinatoren

Monumentenwacht Vlaanderen (MWV) wierf een nieuwe medewerker aan om de projectcoördinatie van het jeugdwerkgarantieplan op te nemen. Een expliciet projectplan met doelstellingen en acties voor de nieuwe projectbegeleider was toen niet voorhanden. Hij kreeg de opdracht om het project volledig op te starten en het vervolgens te coördineren en op te volgen.

De nieuwe medewerker kreeg eigenlijk 'carte blanche'. Hij moest er op de eerste plaats voor zorgen dat de 75 arbeidsplaatsen die aan Monumentenwacht waren beloofd, konden ingevuld worden met voldoende monumenten en deelnemers. 25 arbeidsplaatsen waren voorbehouden aan TSAP voor het molenzorgproject.

Molenzorg en Monumentenwacht werden samengevoegd tot één project waarbij MWV optrad als promotor.

Beide vzw's, Monumentenwacht Vlaanderen en TSAP, sloten een contract af (inhoud zie bijlage 5). Monumentenwacht werd werkgever van de jongeren die voor de Molenwacht werken. TSAP en niet Monumentenwacht werd werkgever van de technische begeleiders van deze jongeren. De technische begeleiders van de Molenwacht werden door een eigen projectleider gecoördineerd.

In deze constructie komen dus twee projectcoördinatoren voor die op gelijke, hiërarchische hoogte staan. Opnieuw werd de concrete taakinvulling van beide coördinatoren niet op papier gezet.

De taakhoud van Monumentenwacht Vlaanderen werd naderhand wel in een document omschreven toen de taakhoud van de arbeids- en technische begeleiding werd bepaald. In het werkvoorstel voor de samenwerking tussen Monumentenwacht Vlaanderen en de intermediaire partners werden volgende taken en verantwoordelijkheden toegeschreven aan Monumentenwacht.

- contract (op advies van de sollicitatiecommissie). Dient bij voorkeur 'ter plaatse getekend' te worden;
- ontslag (op advies van de arbeidsbegeleider en/of de werfleider);
- loonadministratie + sociaal secretariaat. Het is zeer essentieel dat de loonadministratie snel, correct en doorzichtig is. Daarom dienen de werkstaten zorgvuldig ingevuld en doorgestuurd te worden;
- verzekering A.O., B.A., Arbeidsgeneeskundige Dienst
- verantwoordelijkheden voor alle arbeidsrechtelijke aspecten m.b.t. tewerkstelling (b.v. veiligheid, sociale inspectie, ...).

Deze taakhoud was richtinggevend.

2.4.2 Implementatie takenpakket coördinator Monumentenwacht

Rol van de projectcoördinator MWV ten aanzien van de arbeidsbegeleiding

Keuze van de partners voor arbeidsbegeleiding

De arbeidsbegeleiding werd per provincie gekozen op basis van gesprekken met alle mogelijke partners. De projectcoördinator van MWV stelde in een voorbereidend gesprek het project voor en besprak het werkvoorstel. Men kon opmerkingen geven of lichte wijzigingen aanbrengen op bepaalde punten. Voor de keuze van de partners werden geen selectiecriteria op papier gezet. Sommige partners kwamen niet in aanmerking omdat tijdens dit gesprek bleek dat hun werkterrein te beperkt was.

Toen per provincie een organisatie voor de arbeidsbegeleiding was gekozen, is men met alle vijf nog eens rond de tafel gaan zitten voor een plenaire bespreking van het project. Hierbij werd het uitgebreidere werkvoorstel als leidraad gebruikt.

Opvolging van de arbeidsbegeleiding

De projectcoördinator MWV was aanwezig op alle selecties van de deelnemers waar hij deel uitmaakte van de selectiecommissie. Tevens maakte hij de contracten en de werknemersfiches op. Indien nodig legde hij een huisbezoek af bij de deelnemer om de administratie in orde te maken. De projectcoördinator nam deel aan de evaluaties van de jongeren die om de 6 à 8 weken op de werf gehouden werden. Hij verwerkte de werkstaten en dagboeken die in principe wekelijks aan hem werden opgestuurd. Hij had de eindverantwoordelijkheid inzake sancties en ontslag. Deze werden steeds in overleg met de arbeids- en de technische begeleider bepaald. De projectcoördinator bezocht bij crisismomenten de werf meestal de dag zelf nog ter plaatse. Indien nodig ging hij op huisbezoek, meestal samen met de arbeidsbegeleider. De projectcoördinator legde ook onaangekondigde bezoeken af aan de werven. Deze werden opgedreven na crisisinterventies of bij het begin of het einde van een project.

Dit is een omvangrijk takenpakket. We moeten er immers rekening mee houden dat het hier over 73 arbeidsplaatsen ging, verdeeld over heel Vlaanderen. Bovendien werden 21 jongeren vervangen wat het totaal aantal deelnemers aan het JWGP op 94 brengt.

De projectcoördinator MWV was *zeer betrokken* bij de problematiek van de doelgroep. Hij kende alle deelnemers en de jongeren kenden ook hem goed. Over het algemeen werd zijn persoonlijke inbreng zowel door de arbeidsbegeleiding als door de technische begeleiding erg op prijs gesteld.

Wat we echter niet konden afleiden uit zijn taakinvulling en wat door de arbeidsbegeleiding als een *tekort* werd ervaren, is *provinciaal overleg* om de arbeidsbegeleiding in zijn geheel beter op elkaar af te stemmen (bijvoorbeeld bespreking van probleemgevallen, informatie-uitwisseling).

De projectcoördinator MWV heeft de *problemen* inzake arbeidsbegeleiding *individueel herkend*, heeft geprobeerd ze zo goed mogelijk op te lossen, maar heeft *geen* overleg gepleegd om naar *structurele oplossingen* te werken. Bij elke crisis die zich voordeed kwam hij van Brussel om de zaak zo goed mogelijk op te lossen, maar er werd geen structuur uitgewerkt om contractpunten op te volgen en problemen inzake arbeidsbegeleiding te voorkomen. En hier is het dat het schoentje knelt. Men stelde voorop dat het werkvoorstel en het contract richtinggevende documenten waren, dat ze niet strikt dienden opgevolgd te worden. Werken op basis van vertrouwen is een goede zaak. Maar de documenten waarin zoveel voorbereidingstijd is gekropen, waar zoveel goede punten in zaten, zijn in de kast blijven liggen. Ze zijn niet gebruikt als leidraad om de arbeidsbegeleiding op te volgen, om medewerkers op verantwoordelijkheden te wijzen.

Om de nood aan overleg en formele opvolging te kunnen beantwoorden, moeten andere taken als selectie, evaluatie en crisisinterventie misschien meer gedelegeerd worden aan de provinciale arbeidsbegeleiding. Nu bestond er soms over-

lapping tussen de taakinvulling van de projectcoördinator MWV en de provinciale arbeidsbegeleiding, bijvoorbeeld bij crisisinterventie.

Rol van de projectcoördinator MWV ten aanzien van de lokale projecten

Keuze lokale projecten

In april '94 kreeg MWV van het toenmalige kabinet Sauwens, bevoegd voor Monumenten en Landschappen, groen licht om het jeugdwerkgarantieplan op te starten. Op 1 augustus '94 kwam de nieuwe medewerker voor de projectcoördinatie in dienst. Toen stelde men voorop om op 1 oktober '94 de eerste jeugdwerkgarantieplanners aan te werven. Al vlug bleek dat deze datum niet haalbaar was en werd 1 november, 1 december of 1 januari voor de meesten hun eerste werkdag. Voordat de nieuwe medewerker in dienst trad, stelde MWV op basis van eigen know-how een lijst op van mogelijke monumenten. Op basis van deze lijst is men contacten gaan leggen. Dit veroorzaakte een *sneeuwbal* effect: het ene contact leverde het andere op. Slechts één gesystematiseerd rondschrijven werd georganiseerd, zonder veel respons¹⁸.

Het feit dat de organisatie Monumentenwacht Vlaanderen vooraf geen planning voor het project had opgesteld, heeft parten gespeeld bij de keuze van de lokale projecten. Zo werd op een vrij ongestructureerde manier gezocht naar mogelijke monumenten. Alles moest immers zeer snel gaan. Omtrent de monumenten was er heel wat expertise in huis en die werd gebruikt voor het leggen van contacten. Maar gesystematiseerde zoektochten werden te weinig georganiseerd en opgevolgd.

Opvolging van de lokale projecten

Uit het werkverslag van de projectcoördinator en de interviews met de intermediaire partners blijkt dat de projectverantwoordelijke als volgt de lokale projecten heeft opgevolgd:

- samen met de afgevaardigden van het lokale project en met de arbeidsbegeleider aanwezig op alle selecties van de deelnemers

¹⁸ De Koninklijke Vereniging voor Historische Woonsteden van België (KVHWP) werd gevraagd om aan al hun leden een brief te sturen met de vraag of men interesse had voor het JWGP. De mailing leverde drie antwoorden op. Over de inhoud en de wijze waarop de brief van KVHWP aan haar leden is opgesteld, willen we toch een bedenking maken. Zo luidde de aanhef als volgt: "Gratis werkkrachten. Dit kan u interesseren!". Het enige wat in de brief nog verder werd gespecificeerd aangaande de doelgroep is het volgende: "Het gaat over jong, ongeschoold personeel en hun gebruik in de projecten moet dus beperkt blijven tot eenvoudige werken: er staan voldoende voorbeelden in bijgaande tekst." Het is duidelijk dat deze vereniging vooral bekommerd was om haar monumenten en slechts op de tweede plaats aandacht besteedde aan de doelgroep. Vooral de aanhef van de brief dekte de lading van het project niet!

- meestal aanwezig op de eerste werkdag van de jongeren, samen met jongeren, arbeids- en technische begeleider doornemen van het arbeidsreglement en de werkafspraken
- aanwezig op de evaluatievergaderingen die om de 6 à 8 weken op elke werkvloer werden gehouden samen met de jongere, arbeidsbegeleider en technische begeleider
- werkstaten en dagboeken werden door de technische begeleider in principe wekelijks aan de projectcoördinator doorgestuurd
- geregeld onaangekondigde werfbezoeken, vaker werfbezoek bij begin of einde van een project
- meestal aanwezig op de werf bij crisisinterventie en/of opdrijven van werfbezoeken na crisisinterventie

De projectcoördinator heeft heel wat *directe contacten* gehad met de lokale projecten. Over het algemeen stelde men dit erg op prijs. Men apprecieerde zijn persoonlijke inbreng bij selecties. Men kreeg voldoende aandacht vanuit MWV door de onaangekondigde bezoeken van de projectcoördinator. Over het algemeen werd ook de betrokkenheid bij evaluaties en crisisinterventies gewaardeerd. Maar hier was het niet voor iedereen duidelijk over welke *bevoegdheden* de arbeidsbegeleider en de projectcoördinator beschikten. Op beide punten vervaagden voor sommigen hun inhoudelijke taakafbakening.

We missen twee zaken in de taakinvulling van de projectcoördinatie ten aanzien van de lokale projecten: de coördinerende functie op zich en effectief toezicht op de aard der werkzaamheden aan de monumenten.

Coördinatie

Er werd geen gezamenlijk overleg gepleegd met technische begeleiders. Niet allen waren overtuigd van de noodzaak daartoe, maar toch hadden enkelen behoefte aan vorming omtrent de begeleiding van de doelgroep en/of aan technische bijscholing. Moeilijkheden op lokaal vlak werden door de projectcoördinator eveneens *individueel herkend*, individueel zo goed mogelijk opgelost, *maar niet gegroepeerd om er structureel iets aan te doen*.

Controle van de aard der werkzaamheden

In sommige projecten voerden de jongeren vrij monotoom werk uit zonder veel leerkansen. Ook hier heeft de projectcoördinatie een taak. Wanneer een lokaal project te weinig leerkansen biedt, moet de opdrachtgever dit ook kunnen aanpakken. Hier geldt weer min of meer hetzelfde probleem als in het voorgaande punt. De projectcoördinatie heeft dit probleem individueel herkend, maar kon er wegens het ontbreken van werkgeversschap ten aanzien van de technische begeleiding van het lokaal project niets aan doen, tenzij door terugtrekking van de jongeren wat wegens deze reden nergens is gebeurd.

Projectcoördinatie MWV: Besluit en toepassing van de evaluatiematrix

De projectcoördinator van MWV nam deel aan de selecties van de jongeren en was aanwezig bij crisisinterventies en evaluatiegesprekken. Hij legde regelmatig onaangekondigde bezoeken af aan de lokale projecten. Tevens had hij de eindverantwoordelijkheid over het administratieve takenpakket. Over het algemeen werd de projectcoördinator door alle betrokken partijen erg gewaardeerd omwille van zijn persoonlijke inbreng en betrokkenheid. Overleg en formele opvolging zijn echter zaken die onvoldoende werden opgenomen. Tevens waren op bepaalde punten de taakafbakening en de bevoegdheden van de projectcoördinatie en de arbeidsbegeleiding niet duidelijk.

Een toepassing van de evaluatiematrix levert ons volgende inzichten op:

I. Type projectmanagement

Toen de organisatie Monumentenwacht Vlaanderen de 75 arbeidsplaatsen voor het JWGP toegewezen kreeg, beschikte zij niet over een projectplan. Men had geen ervaring met zulke projecten en liet de opstartfase en de invulling - door hen begeleid - over aan de nieuwe medewerker die voor de algemene coördinatie van dit project werd aangeworven.

De projectcoördinator evolueerde van een impliciet naar een expliciet projectplan: het takenpakket dat zich geleidelijk aan het aftekenen was, werd bij het opstellen van de contracten met de partners in overleg met de arbeidsbegeleiding eveneens op papier gezet.

Het werkvoorstel waarin het takenpakket van de projectcoördinator omschreven was - bij de opmaak duidelijk een werkdocument - kreeg naderhand de status van een formeel document. Het werd niet meer opgediept om bepaalde taken te herdefiniëren of eraan toe te voegen. Een voorbeeld: wanneer de projectcoördinator zich na verloop van tijd een beeld had kunnen vormen over de doelgroep, had hij het werkvoorstel weer ter hand kunnen nemen om het onderdeel 'selectie' af te bouwen ten gunste van een andere of een nieuwe taak, bijvoorbeeld provinciaal overleg.

De uitvoering van de projectcoördinatie verwijst eerder naar actiegericht dan naar doelgericht projectmanagement. Ontwikkelingen in het werkveld bepaalden het optreden: selecties, vervangingen, crisisinterventie, bezoeken, enz. Op een overstijgend, coördinerend niveau gebeurde er weinig. Partners in het project werden niet formeel op hun oorspronkelijke taken en doelstellingen gewezen.

II. Type organisatie

1. Monumentenwacht Vlaanderen heeft een uitgebreid *netwerk van relaties*. Monumentenwacht bestaat uit zes vzw's, één koepelvereniging (MWV) en één per Vlaamse provincie. De koepelvereniging en de provinciale verenigingen onder-

houden nauwe onderlingen banden via een wederzijdse vertegenwoordiging op het niveau van de Algemene Vergaderingen en de Raden van Beheer. Het hoeft geen betoog dat MWV voor de implementatie van het JWGP, de uitwerking van de structuur en van de partnerrelaties met heel wat partijen en belangen diende rekening te houden.

2. MWV kon voldoende middelen ter beschikking stellen voor de *aanwerving van één voltijdse medewerker* om het project in zijn geheel te begeleiden. Deze nieuwe medewerker had heel wat achtergrondkennis op vlak van monumentenzorg, maar was niet opgeleid in of ervaren met sociaal projectwerk. Voor MWV was het jeugdwerkgarantieplan een *additioneel project*.

III. Beïnvloedende factoren organisatie - projectmanagement

- op vlak van ervaring:

MWV heeft expertise inzake monumentenbeheer en heeft geen ervaring inzake sociale tewerkstellingsprojecten. Dit heeft men opgevangen door externe partners voor sociale en arbeidsbegeleiding in te schakelen.

- op vlak van partners:

Monumentenwacht Vlaanderen had vijf verschillende partners:

Op de eerste plaats was MWV werkgever van de jongeren aangeworven in het JWGP (contract). MWV stond dus hiërarchisch boven hen. De vraag kan gesteld worden of de projectcoördinator van MWV in de loop van het project ook niet eerder als vertrouwensfiguur optrad.

Op de tweede plaats bestond er een contract tussen MWV en de arbeidsbegeleiding (MWV was hun opdrachtgever). Zoals reeds beschreven is, werkten beiden op basis van vertrouwen samen en was hun relatie vrij informeel.

Op de derde plaats had MWV een contract met de lokale projecten (monumenten), maar was MWV geen werkgever van de technische begeleiders die door de monumenten dienden aangesteld te worden. Zoals reeds is besproken, zorgde deze constructie voor problemen.

Op de vierde plaats bestond er een dienstenovereenkomst tussen MWV en TSAP: het molenzorgproject werd o.w.v. een budgettaire-technische reden gehecht aan het project 'Monumentenwacht' waarbij MWV als promotor optrad. Beide organisaties stelden een projectcoördinator aan. Hun takenpakket werd niet formeel afgebakend. Tussen MWV en TSAP bestonden van in het begin spanningen: het gevolg van een gedwongen samenwerkingsverband? De relatie van MWV met de opdrachtgever - de Vlaamse overheid in hoofde van minister Sauwens - tenslotte was formeel van aard.

- op vlak van type project:

Voor MWV balanceerde het JWGP tussen een doelgroepgestuurd en een projectgestuurd project. Het uitgangspunt voor de operationalisering van het

JWGP was doelgroepgestuurd: MWV nam van in het begin duidelijk de stelling in dat het een sociaal tewerkstellingsproject betrof waarvoor extra omkadering voor sociale begeleiding werd gevraagd. De *doelgroepproblematiek werd prioritair gesteld aan de uit te voeren werken*. MWV werd bij de uitvoering van het project uiteraard geconfronteerd met de belangen van de monumentenzorg. Men begreep de positie van de lokale projecten evenzeer, vandaar dat het project voor hen in zekere zin ook projectgestuurd was.

2.4.3 Projectcoördinatie Molenwacht

Implementatie projectcoördinatie Molenwacht

Naarmate het project vorderde, bakende de projectcoördinator van de molenwachters zijn takenpakket af. Naar eigen zeggen hield hij zich afzijdig van de begeleiding van de jongeren omdat dit de verantwoordelijkheid van de projectcoördinator Monumentenwacht was. Bijgevolg richtte hij zijn aandacht voornamelijk op de technische kant van de molens. Maandelijks werd een vergadering belegd met de vijf molenwachters en afgevaardigden van molenverenigingen. Op deze vergaderingen werd soms de projectcoördinator van Monumentenwacht uitgenodigd. Op de agenda stond stevast de staat en de planning der werken. Terloops kwam ook de begeleiding van de jongeren ter sprake, hoewel dit nooit als een expliciet agendapunt werd opgenomen.

De projectcoördinator van de molenwachters vatte zijn taakhoud als volgt samen:

- uitbouwen van een netwerk voor de molenwacht;
- contact houden met de molenverenigingen, met het Molenmuseum te Wachterbeke en met de lokale projecten (molens);
- coördinatie van de werken aan de molens;
- technische bijstand verlenen aan de technische begeleiders van de molens;
- de technische begeleiders vervangen bij ziekte of verlof.

De molenwachters konden niet voldoende vervanging krijgen. Ze mochten eigenlijk nooit ziek worden of konden niet met vakantie gaan tijdens het project. De formule van maandelijkse vergaderingen vond men goed. Wel had men graag het sociale aspect van het project meer besproken. Tevens was er nood aan concrete technische bijscholing. Dit had best aan bod kunnen komen tijdens de maandelijkse vergaderingen. Nu werd teveel stilgestaan bij een opsomming van uitgevoerde en uit te voeren werken.

Samenwerking tussen Monumentenwacht Vlaanderen en TSAP Molenwacht

Reeds van in het begin waren er spanningen tussen MWV en TSAP die hebben doorgewerkt in het verdere verloop van het project. Reeds van bij de opstelling van het contract tussen ²⁰ beide partijen liepen zaken mis en werden verschillende interpretaties gegeven. Beide organisaties voerden een *territoriumgevecht*: TSAP beschouwde de molens als hun terrein en duldde geen inmenging van MWV. MWV beschouwde de molens als een gewoon onderdeel van het jeugdwerkgarantieplan waarvan zij de promotor waren.

Er waren twee projectcoördinatoren voorzien. Nooit is hun taakhoud t.a.v. elkaar geëxpliciteerd. Dit heeft voor de nodige wederzijdse interpretatieproblemen gezorgd.

Toepassing evaluatiematrix Molenwacht

I. Type projectmanagement

De projectcoördinator van TSAP is *van geen projectplan naar een impliciet projectplan* geëvolueerd, dat echter niet gecommuniceerd werd naar MWV.

Uit de wijze waarop zijn takenpakket in de loop van het project werd afgebakend, maken we op dat vooral *actiegericht projectmanagement* gevoerd werd.

II. Type organisatie

Een uitgebreid netwerk van relaties binnen de molenzorg werd door de projectcoördinator vooral tijdens het project opgebouwd.

TSAP was de enige vereniging binnen de molenzorg die over de nodige infrastructuur (secretariaat, kantoorruimte) beschikte om de administratie op te nemen. Nieuwe medewerkers werden aangeworven voor de functie van technische begeleider, de zogenaamde molenwachters.

Projectwerk was additioneel. Toch kan de vraag gesteld worden of dit niet geëvolueerd is naar de spilfunctie van de molenwacht: met mobiele ploegen, samengesteld uit een molenwachter en enkele medewerkers (bijvoorbeeld in een sociaal tewerkstellingsproject) de molenzorg opnemen.

III. Beïnvloedende factoren

- op vlak van ervaringen:

Men was expert inzake molenbeheer. Of TSAP ervaren was in sociaal projectwerk is een discussiepunt.

²⁰ Zie bijlage 5.

- *op vlak van relaties:*

De projectcoördinator van TSAP had met de verschillende partners in het JWGP de volgende relaties:

Tussen hem en de jongeren bestond geen contract en geen gesystematiseerde band. Hij kwam enkel in contact met hen bij eventuele vervanging van de molenwachter (technische begeleider) of bij bezoeken.

Met de arbeidsbegeleiding bestond eveneens geen contract, maar ook geen band.

De projectcoördinator van TSAP was de werkgever van de molenwachters, technische begeleiders van de mobiele molenwachtploegen.

Zoals reeds eerder werd beschreven, bestond tussen MWV en TSAP een samenwerkingscontract, eigenlijk een 'gedwongen huwelijk'.

- *op vlak van type project:*

Op de eerste plaats was het JWGP zeer geschikt voor de oprichting van de molenwachter: in die zin was het dus projectgestuurd. Of het ook doelgroepgestuurd was, is opnieuw een discussiepunt.

2.5 Integrale toepassing van de evaluatiematrix

Onderstaand schema is een integrale toepassing van de evaluatiematrix op de drie actoren in dit project: arbeidsbegeleiding, technische begeleiding en projectcoördinatie, uitgesplitst naar MWV en TSAP. Op verschillende elementen van de evaluatiematrix doen zich discrepanties tussen de partners of actoren voor.

Tabel 2.14 Integrale toepassing van de evaluatiematrix op de 3 actoren in het project: arbeidsbe-

Element evaluatie matrix	Arbeidsbegeleiding	Technische begeleiding
I. Type project management	<ul style="list-style-type: none"> - Expliciet projectplan: <p>Samenstelling Plenaire bespreking } :werkdok</p> <p>↓</p> <p>Formeel document</p> <ul style="list-style-type: none"> - Doelgericht projectmanagement: Finaliteit = doorstroming (Limb. ?) 	<ul style="list-style-type: none"> - Expliciet projectplan: <p>Alleen individueel besproken</p> <p>↓</p> <p>Formeel document</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actiegericht projectmatig
II. Type organisatie	<ul style="list-style-type: none"> - Vijf ≠ types organisatie: <ul style="list-style-type: none"> ≠ netwerk van relaties ≠ filosofie (vooral Oost-Vlaanderen) - 1 voltijds equivalent - Projectwerk = spilfunctie 	<ul style="list-style-type: none"> - Kleine organisaties (vzw's) Gemeentebesturen <p>↓</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begeleiden = vrijwilligerswerk of extra, onbezoldigde taak - Projectwerk = additioneel
III. Beïnvloedende factoren		
Ervaring	<ul style="list-style-type: none"> - Ervaren in projectmatig werken 	<ul style="list-style-type: none"> - Sommigen ervaren in projectwerk, anderen niet
Relaties	<ul style="list-style-type: none"> - Vier ≠ partners Jongeren: -onaf. derde -vertrouwensfiguur -sturend → doorstr. (Limb. ?) <p>Techn. beg.: -hiërarchisch gelijk -geen contract -evt. begeleidings-prob. k. opvangen</p> <p>MWV: -contract (opdrachtg.) -vertrouwensrelatie -vrij informeel</p> <p>Eigen org: -autonoom werken -problemen bespr.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Drie ≠ partners Jongeren: -geen contract -onrechtstreeks werkgever <p>Arb. beg.: -hiërarchisch gelijk -geen contract -evt. problemen k. bespreken</p> <p>MWV: -contract met monument, niet met techn. begeleider* -vrij informeel</p>
Type project	doelgroepgestuurd (Limb.: mix met projectgestuurd ?)	<p>projectgestuurd</p> <p>↕</p> <p>doelgroepproblematiek</p>

* Met uitzondering van de molenwachters: TSAP was hun werkgever

geleiding, technische begeleiding en projectcoördinatie

Projectcoördinatie MWV

Projectcoördinatie TSAP

- Impliciet projectplan



Expliciet projectplan
└ werkdoc. → formeel document

- Vooral actiegericht projectmanagement

- Geen projectplan



Impliciet projectplan
niet gecommuniceerd naar MWV

- Actiegericht projectmanagement

- Uitgebreid netwerk

- Netwerk uitgebouwd a.d.h.v. project

- Nieuwe medewerker voor de algemene begeleiding

- Nieuwe medewerkers: molenwachters

- Projectwerk = additioneel voor de organisatie MWV

- Projectwerk = additioneel



spilfunctie ?

- Onervaren in projectwerk, ervaren in monumentenzorg

- Ervaren in molenbeheer
Ervaren in soc. projectwerk ?

- Vier ≠ partners

Jongeren: - officiële werkgever
- vertrouwensrelatie ?

- Vier ≠ partners

Jongeren: - geen contract
- geen officiële band

Arb. beg.: zie arb. beg.

Arb. beg.: - geen contract
- geen band

Techn. beg.: zie techn. beg.

Techn. beg.: - werkgever
- maandelijks overleg
- vangnet

Kabinet Sauwens: - opdrachtgever
- formeel

MWV: - samenwerkingscontract
- gedwongen huwelijk

- doelgroepgestuurd: uitgangspunt & projectgestuurd

- vooral projectgestuurd
doelgroepgestuurd ?

HOOFDSTUK 3

IMPACT VAN HET JEUGDWERKGARANTIEPLAN

Inleiding

Wat is de impact van het jeugdwerggarantieplan? Dit kunnen we bekijken op twee niveaus: deelnemers en lokale projecten (monumenten).

Het eerste niveau vertaalt zich in een analyse van de effectiviteit van het project 'Monumentenwacht'. In welke mate is de finale doelstelling, doorstroming naar het normaal economisch circuit, gerealiseerd? Voor de bruto-effectiviteit beschouwen we de doorstroming van MWV op zichzelf zonder dat kan worden gepreciseerd in welke mate werkelijk sprake is van een effect van het project. De netto-effectiviteit van het project kan niet exact worden bepaald, ze kan enkel worden benaderd. Dit noodzaakt een alternatieve methode voor de 'berekening' van netto-effectiviteit, met name een vergelijking met de doorstroming van externe groepen. De doorstroming van MWV wordt enerzijds vergeleken met de doorstroming van jongeren aangeworven in een ander JWGP en anderzijds met jongeren zonder project als controlegroep.

Het tweede niveau vertaalt zich in een analyse van de efficiëntie van het JWGP. Kosten en baten worden enkel vanuit het standpunt van de monumentenzorg benaderd. We brengen in kaart welke gegevens verzameld dienen te worden voor een volledige financieel economische analyse van het project. De kosten/baten-analyse is beperkt tot een exemplarische studie van twee monumenten: EMABB en Herisemmolen.

1. Effectiviteit

1.1 Bruto-effectiviteit

De bruto-effectiviteit van het project Monumentenwacht, toegespitst op de deelnemers, is gelijk aan de doorstroming na uitdiensttreding. MWV en/of de arbeidsbegeleiding heeft na beëindiging van het JWGP niet systematisch kunnen registreren of en naar waar de deelnemer is doorgestroomd. Voor nazorg ten behoeve van de deelnemers had men immers geen extra middelen gekregen. Bijgevolg zijn we voor de berekening van de doorstroming aangewezen op de SIMONA/AMI-

databank van de VDAB¹. De enige manier om doorstroming te meten op basis van de VDAB-gegevens is na te gaan of de persoon in kwestie na beëindiging van het project al dan niet werkzoekende is. Twee variabelen zijn belangrijk: het sollicitantendossier en categorie van werkzoekende.

Het sollicitantendossier kan actief of passief zijn. De 'categorie werkzoekende' is de categorie naar dewelke het sollicitantendossier moet worden gewijzigd. Het omvat 37 verschillende categorieën waarvan sommige eigenlijk als tewerkstelling kunnen worden beschouwd. Voor de berekening van de doorstroming beschouwden wij volgende categorieën als tewerkstelling, in het vervolg van de tekst aangeduid met de term 'tewerkstellingscodes':

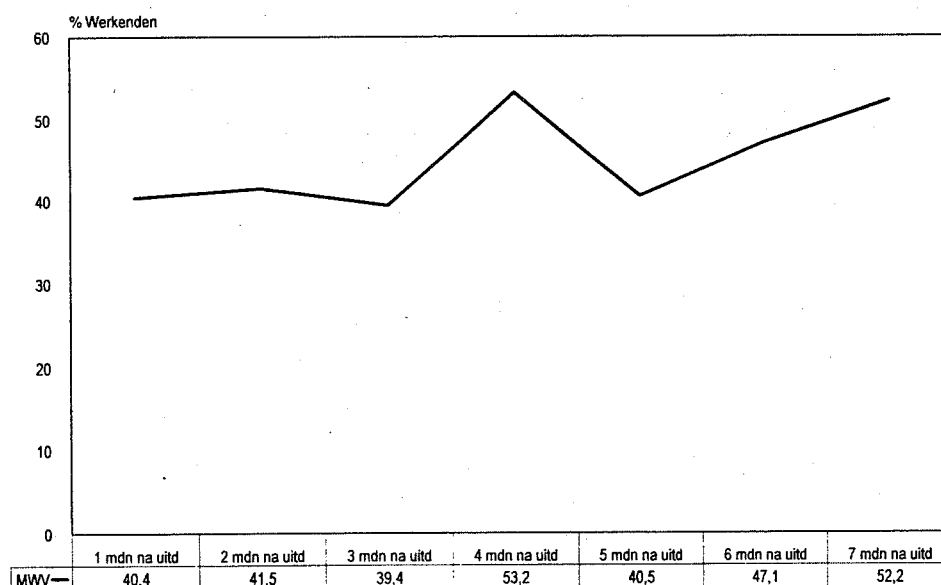
- Derde Arbeidscircuit (DAC) in openbare besturen en in de privé-sector, voltijds en halftijds;
- werknemers in KMO's tewerkgesteld (KB 123), voltijds en deeltijds;
- gesubsidieerde contractuelen (Gesco's), voltijds en deeltijds;
- stagiairs (KB 230, voltijds; deeltijds (en in wachttijd));
- deeltijds werkende werkzoekenden, om aan de werkloosheid te ontsnappen;
- werkzoekenden die deeltijds werken gedurende hun wachttijd;
- in beschermde werkplaats tewerkgestelde werkzoekenden, voltijds;
- werkende vrij ingeschreven werkzoekenden.

Wanneer iemand niet wordt teruggevonden als 'actief en werkzoekende' of wanneer iemand één van de tewerkstellingscodes heeft, wordt hij/zij volgens onze interpretatie als werkend beschouwd. Onderstaande percentages, samengevat in figuur 3.1, zijn dus een maximale berekening van tewerkstelling.

¹ Met dank aan Guido Brusten van de VDAB-studiedienst voor de aanmaak van de gegevensbestanden.

jeugdwerkgarantieplan

Figuur 3.1 JWGP-Monumentenwacht Vlaanderen: percentage werkenden 1 tot en met 7 maanden na uitdiensttreding



→ gufiek and
ik hoopieren!

Bron: VDAB-Studiedienst, eigen bewerkingen

Eén maand na uitdiensttreding bedraagt het percentage werkenden ten hoogste 40%. Dit stijgt geleidelijk aan tot 47%, zes maanden na beëindiging van het JWGP. Doorstroming hebben we slechts kunnen berekenen tot zeven maanden na uitdiensttreding: maximaal 52% is dan aan het werk.

Tussen drie en vijf maanden na uitdiensttreding vertoont de tewerkstellingscurve een vreemde piramide (daling - stijging - daling), waarvoor geen directe verklaring kan worden gevonden.

Tenslotte willen we opmerken dat dit relatief hoge tewerkstellingspercentages zijn, rekening houdende met de kenmerken van de doelgroep: voordien langdurig werkloos (min. 2 jaar UVW) en 90% laaggeschoold.

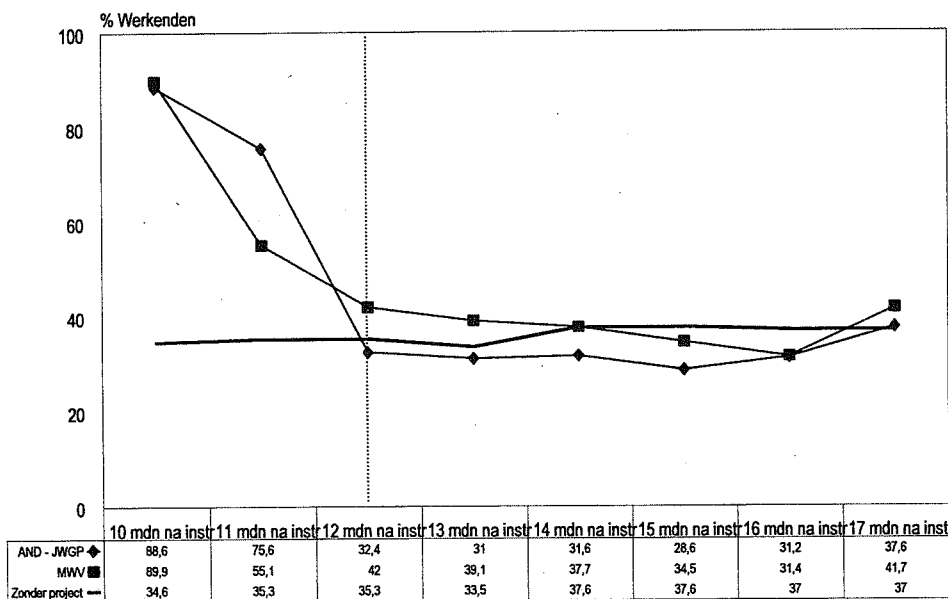
1.2 Netto-effectiviteit

Om de netto-effectiviteit van het project te meten, wordt de doorstroming van MWV vergeleken met twee externe vergelijkingsgroepen. Hiervoor dienen we van een gelijke instroomperiode te vertrekken. Na vier maanden (november 1994 - februari 1995) was 73% van de jongeren van MWV in dienst genomen. Tevens dienen de vergelijkingsgroepen aan dezelfde doelgroepkenmerken te beantwoorden. Bijgevolg werden uit de populatie werkzoekenden die in oktober 1994 aan de toelatingsvoorwaarden van het JWGP beantwoordden al diegenen weerhouden die in dezelfde instroomperiode (november 1994 - februari 1995):

- in een ander JWGP zijn in dienst getreden (n=361);
- zonder project zijn gebleven, d.w.z. noch JWGP, noch Gesco, noch Weer Werk (n=5 226).

Voor de berekening van de netto-doorstroming werd dezelfde methode gebruikt als voor de berekening van de bruto-effectiviteit. Figuur 3.2 bevat opnieuw maximale tewerkstellingspercentages.

Figuur 3.2 MWV versus andere JWGP en MWV versus populatie jongeren zonder project: percentage werkenden 10 tot en met 17 maanden na instroom in project



Legende: Voor de controlegroep jongeren zonder project namen we als vergelijkingsdatum 31 december 1994; de VDAB-data waren beschikbaar tot en met april 1996, dit is tot 15 maanden na de vergelijkingsdatum. Het tewerkstellingspercentage 16 en 17 maanden na de vergelijkingsdatum is voor de controlegroep dus hypothetisch.

Bron: VDAB-Studiedienst, eigen bewerkingen

12 maanden na indiensttreding zien we een 'knik' in de tewerkstellingscurve van het jeugdwerkgarantieplan: het % werkenden daalt sterk. Dit verschijnsel heeft te maken met de maximale tewerkstellingsduur van 1 jaar in het JWGP. Het % werkenden 10 en 11 maanden na indiensttreding bevat dus nog een deel dat aan het werk is onder het statuut JWGP. Het % werkenden 12 maanden, 13 of meer na indiensttreding betreft uitsluitend jongeren die onder een ander statuut aan het werk zijn en is bijgevolg een zuiverder benadering van doorstroming na het JWGP.

Tien maanden na indiensttreding in het JWGP is bijna negen op tien (nog) aan het werk. Na 11 maanden zakt het percentage werkenden tot 76% in de andere JWGP en tot 55% bij MWV. MWV hield de jongeren dus korter in dienst dan de andere JWGP (sign. verschil: $p=0,000$). Na een jaar draaien de tewerkstellingspercentages zich om in het voordeel van MWV: 42% van MWV en nog 32% van de andere JWGP werkt. Ook na 13, 14, 15 en 17 maanden na instroom telt het project MWV hogere tewerkstellingspercentages dan de andere JWGP. De deelnemers

van 'Monumentenwacht' hebben dus een betere, 'zuivere' doorstroming dan de jongeren uit andere projecten van het jeugdwerkgarantieplan.

Van de controlegroep, jongeren zonder tewerkstellingsproject, vindt ongeveer één op drie 10 tot 15 maanden na de vergelijkingsdatum werk.

Leggen we deze resultaten naast de tewerkstellingspercentages van andere JWGP, dan stellen we vast dat de andere JWGP 12 maanden na indiensttreding als het ware 'in een gat vallen': ze doen het slechter dan de controlegroep. MWV daarentegen doet het beter. Slechts op twee punten situeert MWV zich onder het populatie-percentage: 15 en 16 maanden na instroom. Na 17 maanden doen ze het weer beter dan de controlegroep. Dit wordt bevestigd in figuur 3.1 die de doorstroming na uitdiensttreding toont: gemiddeld genomen was deze groep van het project 'Monumentenwacht' 10 maanden in dienst ²; 17 maanden na instroom is dus gemiddeld genomen gelijk aan 7 maanden uitdiensttreding.

Hieruit kunnen we besluiten dat MWV het over het algemeen beter doet dan de controlegroep, gewone werkloze jongeren met dezelfde doelgroepkenmerken maar zonder tewerkstellingsproject, en dat MWV het één jaar na indiensttreding ook beter doet dan de andere JWGP.

Hoe kan de betere score van het project 'Monumentenwacht' verklaard worden? Het ligt zeker niet aan doelgroepselectie: jongeren met 'betere kenmerken voor de arbeidsmarkt' (b.v. hoger opleidingsniveau, rijbewijs) werden niet systematisch weerhouden voor het project, integendeel. Er was ook geen systematische samenwerking met de VDAB voor eventuele opname in een andere maatregel achteraf (b.v. Beroepsopleiding). Een mogelijke verklaring kan wel gezocht worden in de extra omkadering voor begeleiding: de jongeren van MWV werden voorbereid op doorstroming naar het normaal economisch circuit. De vergelijking van hun tewerkstellingspercentages met vergelijkbare, externe groepen toont aan dat dit vruchten heeft afgeworpen.

2. Efficiëntie

De efficiëntie van het project Monumentenwacht wordt enkel vanuit het standpunt van de monumentenzorg bekeken. De 'eindgebruiker' van het bouwkundig erfgoed is niet enkel de eigenaar/beheerder, maar tevens de hele gemeenschap, die het 'genot' heeft van het gepaste behoud van de monumenten of sites in kwestie. Het is niet de bedoeling om de efficiëntie van dit jeugdwerkgarantieplan op macroniveau, vanuit het standpunt van de overheid, te analyseren.

² De 69 personen die zijn ingestroomd in de periode november '94 - februari '95 waren gemiddeld 9,85 maanden in dienst bij MWV (SD=97,60). De totale groep deelnemers van MWV, n=94, was gemiddeld 8,7 maanden in dienst (SD=115,20).

2.1 Methode financieel-economische analyse

De opbrengsten van een tewerkstellingsproject voor de monumentenzorg zijn niet gemakkelijk te berekenen aangezien we niet kunnen meten wat een monument of landschap aan waarde heeft gewonnen na onderhoudswerken of welke schade men daardoor heeft kunnen voorkomen. Een alternatieve berekening van de winstmarge is dus aangewezen.

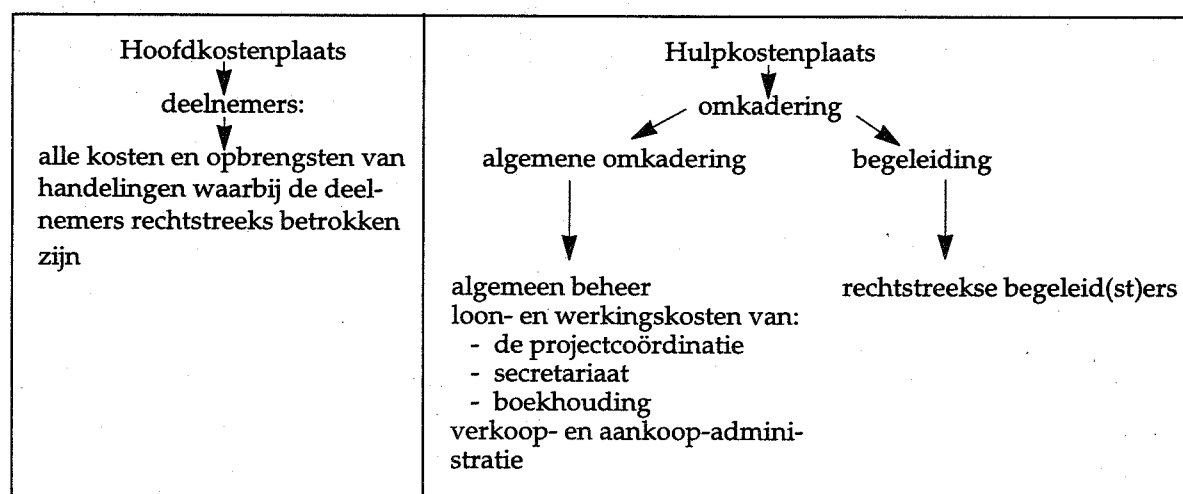
Tevens willen we hierbij opmerken dat het project niet alleen baten oplevert voor de monumentenzorg als dusdanig; ze kan tevens een hefboomfunctie naar de overheid of andere monumentenbeheerders toe vervullen. Het Fredeganduskerkhof te Deurne is daar een mooi voorbeeld van. De Stad Antwerpen is dankzij het project sneller gaan reageren op de vzw die reeds 20 jaar actie voerde m.b.t. het behoud en onderhoud van het Sint-Fredeganduskerkhof. De technische begeleider voor het JWGP, een groenarbeider van de Stad, is in dienst gebleven van dit monument. Dankzij het JWGP is het Sint-Fredeganduskerkhof weer een echte 'bezienswaardigheid' geworden die ook belangstelling van een breder publiek heeft opgewekt.

2.1.1 Model

Voor de financieel-economische analyse baseerden wij ons op de alternatieve methode die gebruikt werd voor de evaluatie van zeven tewerkstellings- en/of opleidingsprojecten door Van Meensel en Bogaert (1992). Zij namen financiële indicatoren in rekening die afkomstig zijn van de projecten zelf. Nijsmans en Eloy (1993) gebruikten dezelfde methode voor een economische doorlichting van de brugprojecten in het deeltijds beroepssecundair onderwijs.

De indeling van de kostensoorten is gebaseerd op het wettelijk Minimum Genormaliseerd Rekeningstelsel (MGR), gebruikt voor het dubbel boekhouden. Kosten en opbrengsten worden uitgesplitst volgens functionele eenheden. Men onderscheidt een hoofdkostenplaats, ingenomen door de deelnemers van het project, en een hulpkostenplaats voor de omkadering van het project uitgesplitst naar algemene omkadering en rechtstreekse begeleiding. Onderstaand schema geeft de indeling van de kostensoorten weer.

Schema 3.1 Kostenplaatsen en kostensoorten



Bron: Van Meensel en Bogaert (1992), Opleiding of werkgelegenheid ? Evaluatie van zeven projecten voor kansarmen, HIVA-KU Leuven

Om opbrengsten te meten, moet worden nagerekend wat de deelnemers zuiver gepresteerd hebben voor het project. Productiviteit drukken Van Meensel en Bogaert uit in aantal manuren. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen productieve en niet-productieve uren en betaalde en niet-betaalde uren. Schema 3.2 stelt voor wat daar onder verstaan kan worden.

Schema 3.2 Tewerkstelling als product

Product = Tewerkstelling	Productieve uren	Niet-productieve uren
Betaalde uren	<ul style="list-style-type: none"> - effectieve productie-uren (incl. betaalde overuren) - praktische opleiding (on the job training) 	<ul style="list-style-type: none"> - feestdagen - betaald verlof - betaalde ziekte-dagen - compensatiedagen - pauzes - leeglooptijd - theoretische opleiding (of the job training) - infrastructuurwerken voor eigen rekening (materiaal- en loonkost)
Niet-betaalde uren	<ul style="list-style-type: none"> - vrijwilligerswerk in functie van de productie - niet-betaalde productieve overuren van het personeel 	<ul style="list-style-type: none"> - vrijwilligerswerk niet in functie van de productie - niet-betaalde, niet-productieve overuren van het personeel

Bron: Van Meensel en Bogaert (1992), Opleiding of werkgelegenheid ? Evaluatie van zeven projecten voor kansarmen, HIVA-KU Leuven, p. 6

Al deze informatie (schema 3.1 en 3.2) werd door Van Meensel en Bogaert in drie stappen opgevraagd. Vooreerst werd via een telefonisch contact nagegaan of men over een betrouwbare boekhouding beschikte en werd de tijdsperiode afgesproken waarvoor men deze analyse zou doen. Op de tweede plaats werd een werkdocument verstuurd naar de verschillende projecten waarop zij hun resultatenrekening dienden uit te splitsen volgens kostenplaatsen en -soorten en allerlei vragen moesten beantwoorden ten einde het aantal uren en dergelijke te kunnen berekenen. Aangezien de werkdocumenten onvolledig ingevuld werden, ging men tenslotte bij elk project ter plaatse om samen de documenten nog eens door te nemen.

Beide schema's alsook de informatieverzameling tonen aan dat het een hele klus is om zulke gedetailleerde financieel-economische analyse te maken. Binnen het jeugdwerkgarantieplan van Monumentenwacht Vlaanderen zijn zeer veel gegevens niet voorhanden. Daarom zullen we ons beperken tot de kosten/baten-analyse van twee monumenten, EMABB (steenbakkerij te Boom) en Herisemmolen (papiermolen te Alsemberg).

2.1.2 Vier variante ramingen van kosten & baten

De vertrekbasis voor de berekening van de opbrengsten voor de monumentenzorg is de productiviteit van de deelnemers. Vervolgens worden vier verschillende kosten/baten-ramingen gemaakt:

1. Opbrengsten of baten voor het monument (gebouw of site) als dusdanig:
Hiertoe worden gerekend de productiviteit van de deelnemers en de materialen die geïnvesteerd werden in het monument.
2. Kosten/baten voor de eigenaar of beheerder van het monument:

$$[(\text{productiviteit van de deelnemers}) + (\text{geïnvesteerde materialen}) - [\text{de kosten die de eigenaar/beheerder zelf heeft gedragen: (de materiaalkosten) + (gereedschappen -20\% afschrijving) + (de loonkost van de technische begeleiding)}].$$
3. Kosten/baten voor de Afdeling Monumenten & Landschappen:

$$[(\text{productiviteit van de deelnemers}) + (\text{geïnvesteerde materialen}) - [\text{de kosten die de Afdeling Monumenten & Landschappen heeft gedragen, zijnde de totale omkaderingskost van MWV}]]$$
4. Kosten/baten indien 1 kostenplaats gecreëerd wordt (dit is exclusief de subsidies van de overheid voor de creatie van een tewerkstellingsproject: loonsubsidiëring deelnemers onder de vorm van de jongerenpremie):

$$[(\text{productiviteit van de deelnemers}) + (\text{geïnvesteerde materialen}) - [(\text{de materiaalkosten}) + (\text{gereedschappen -20\% afschrijving}) + (\text{de loonkost van de technische begeleiding}) + (\text{totale omkaderingskost MWV})]$$

Opm.: Aangezien de kosten/baten-analyse vanuit het standpunt van het monument wordt benaderd, wordt de materiaalkost aan opbrengsten- en aan kosten-

zijde ingebracht. De materialen worden beschouwd als een 'noodzakelijke investering' en worden bijgevolg 'geschraapt' in de eindafrekening.

2.2 Kosten/baten-analyse: exemplarische studie voor twee monumenten

2.2.1 Verzameling van de nodige gegevens

EMABB en Herisemmolen werden weerhouden voor een exemplarische studie van de kosten/baten-verhouding omdat bij hen de meeste gegevens beschikbaar waren: correct ingevulde prestatiestaten van de deelnemers, een afrekening van de materiaalkosten en van de loonkost voor de technische begeleiding (kosten waarvoor de lokale projecten zelf instonden).

Productiviteit van de deelnemers, uitgedrukt in aantal manuren, wordt berekend op basis van de prestatiestaten die de technische begeleider van het lokaal project diende op te maken voor de loonberekening. Een aantal gegevens, zoals leeglooptijd, pauzes, opleidingen, arbeidsbegeleiding, kunnen we hieruit niet afleiden. Om hiervan een schatting te maken, werd met beide technische begeleiders opnieuw contact opgenomen.

MWV maakte de eindafrekening over waarin volgende kosten zijn gepreciseerd:

- personeel:
 - algemene supervisie en begeleiding (lonen + sociale lasten);
 - secretariaat (lonen + sociale lasten);
 - dagelijkse coördinatie (lonen + sociale lasten);
 - deelnemers (saldo lonen + sociale lasten, i.c. na aftrek van de subsidie VDAB);
- verzekeringspremies;
- werkingskost:
 - algemene werking (incl. niet recupereerbare BTW);
 - verplaatsingskosten;
 - uitrusting deelnemers (incl. niet recupereerbare BTW);
- begeleiding:
 - intermediaire partners (incl. niet recupereerbare BTW);
 - Molenwacht (incl. niet recupereerbare BTW);
- financieringskost.

2.2.2 Kosten/baten analyse EMABB

Productiviteit deelnemers EMABB

Onderstaande tabel bevat per deelnemer:

- het totaal aantal uren in dienst;
- het totaal aantal productieve uren = (totaal aantal uren) - (de som van feestdagen, verlof, recuperatiedagen, ziekte-dagen, pauzes, leeglooptijd, theoretische

opleiding en arbeidsbegeleiding, uitgedrukt in uren). Praktische opleiding wordt als productieve uren beschouwd;

- de verhouding (totaal aantal uren/productieve uren), uitgedrukt in een productiviteitspercentage;
- uren arbeidsbegeleiding;
- uren sollicitatie buiten het project;
- uren praktische opleiding binnen het project;
- uren theoretische opleiding buiten het project;
- uren leeglooptijd (dit is eigenlijk 'verloren tijd': wachten op materiaal, vroeger stoppen voor de pauze, gewoon niets doen, enz.);
- pauzes (uren);
- ziekte-dagen (uren);
- ongewettigd afwezig (uren).

Tabel 3.1 Productiviteit deelnemers EMABB

Deeln.	Tot. U	Pr. U	Pr. %	Arb.	Sol.	Prakt. opl.	Theor. opl.	Leegl. tijd	Pauzes	Ziek	Afw.
A	2 088	1 309	62,7	20	80	32	-	94	94	308	8
B	2 088	1 529	73,2	19	8	44	80	113	113	-	-
C	2 088	1 469	70,3	17	-	36	120	105	106	88	-

Bron: Prestatiestatistiek, gesprek met technische begeleider, eigen berekeningen

Opbrengsten deelnemers EMABB

Om te meten wat de deelnemers hebben opgebracht voor EMABB wordt het aantal productieve uren vermenigvuldigd met het gemiddeld bruto-uurloon van de arbeiders in de algemene bouwnijverheid, referentie oktober 1994 (Sociale statistieken, NIS, Ministerie van Economische Zaken, nr. 3, 1995).

401,81 (gemiddeld 200 à 230 BEF netto per uur)
--

De opbrengsten van de deelnemers zijn bijgevolg:

Deelnemer A	525 969,29
Deelnemer B	614 367,49
Deelnemer C	590 258,89
Som	1 730 595,67

Baten vanuit het gezichtspunt van het monument EMABB

Opbrengsten deelnemers	1 730 595,67
Geïnvesteerde materialen	356 000,00
Baten voor het monument EMABB	2 086 595,67

Kosten/baten vanuit het gezichtspunt van de beheerder van het monument EMABB

Baten	
Opbrengsten deelnemers	1 730 595,67
Geïnvesteerde materialen	356 000,00
Subtotaal baten:	2 086 595,67
Kosten: Voor rekening van de monument-beheerder	
Geïnvesteerde materialen	356 000,00
Gereedschappen (-20% afschrijving)	103 200,00
Extra verzekering	6 472,00
Loonkost technische begeleiding	420 000,00
Subtotaal kosten:	885 672,00
Saldo	1 200 923,67

Kosten/baten vanuit het gezichtspunt van de Afdeling Monumenten en Landschappen met betrekking tot het monument EMABB

Baten	
Opbrengsten deelnemers	1 730 595,67
Geïnvesteerde materialen	356 000,00
Subtotaal baten:	2 086 595,67
Kosten: totale omkadering MWV	
1/25 Algemene supervisie en begeleiding	6 601,00
1/25 Secretariaat	6 824,16
1/25 Dagelijkse coördinatie	44 507,28
3/73 Saldo lonen & sociale lasten deelnemers	350 399,02
1/25 Algemene werking	4 567,20
1/25 Verplaatsingskosten	27 341,92
3/73 Uitrusting deelnemers	31 549,36
3/73 Verzekeringen	99 073,44
1/25 Arbeidsbegeleiding	458 702,60
1/25 Financieringskost	2 309,44
Subtotaal kosten:	1 031 875,42
Saldo	1 183 720,25

Kosten/baten EMABB indien 1 kostenplaats

Baten	
Opbrengsten deelnemers	1 730 595,67
Geïnvesteerde materialen	356 000,00
Subtotaal baten:	2 086 595,67
Kosten	
Geïnvesteerde materialen	356 000,00
Gereedschappen (-20% afschrijving)	103 200,00
Extra verzekering	6 472,00
Loonkost technische begeleiding	420 000,00
Totale omkadering MWV	1 031 875,42
Subtotaal kosten:	1 917 547,42
Saldo	169 048,25

Besluit kosten/baten-analyse EMABB

De 3 deelnemers verrichtten tezamen arbeid ter waarde van 1,73 mio BEF. Reken je daar ruim 350 000 BEF bij aan geïnvesteerde materialen, dan kom je aan een opbrengst voor het monument EMABB van ruim 2 miljoen.

Wanneer je de kosten van de beheerder of van de Afdeling Monumenten en Landschappen inbrengt, dan kom je nog aan een opbrengst van ongeveer 1,2 mio BEF. Wanneer 1 kostenplaats zou gecreëerd worden, eindigt de eindafrekening ook op positief: 170 000 BEF afgerond.

De grote vaste kost zit in de begeleiding en de omkadering van het project. Wanneer het aantal productieve uren van de deelnemers zou verhoogd worden, zouden deze vaste kosten in verhouding minder zwaar mogen doorwegen en zou de winstmarge bijgevolg moeten vergroten.

2.2.3 Kosten/baten-analyse Herisemmolen*Productiviteit deelnemers Herisemmolen***Tabel 3.2** Productiviteit deelnemers Herisemmolen

Deeln.	Tot. U	Pr. U	Pr %	Arb.	Sollic.	Theor. opl.	Leegl. tijd	Pauzes	Ziek	Afw.
A	2 024	1 543	76,2	55,5	-	30	92,1	101,5	36	-
B	1 948	1 512	77,6	42	-	33	88,7	108,5	-	-
C	2 032	403	19,8	1	-	8	37,8	30,8	1 520	-
D	72	57	79,2	-	4	-	3,25	3,25	-	8
E	602	439	72,9	-	4	4	21,5	21,5	-	48
F	1 816	1 352	74,4	42	-	24	55,3	98,5	-	-

Bron: Prestatiestaten, gesprek met technische begeleider, eigen berekeningen

Opbrengsten deelnemers Herisemmolen

Deelnemer A	619 992,83
Deelnemer B	607 536,72
Deelnemer C	161 728,53
Deelnemer D	22 702,27
Deelnemer E	176 394,59
Deelnemer F	543 247,12
Som	2 131 601,59

Baten vanuit het gezichtspunt van het monument Herisemmolen

Opbrengsten deelnemers	2 131 601,59
Geïnvesteerde materialen	52 500,00
Baten voor het monument Herisemmolen	2 184 101,59

Kosten/baten vanuit het gezichtspunt van de beheerder van het monument Herisemmolen

Baten	
Opbrengsten deelnemers	2 131 601,59
Geïnvesteerde materialen	52 500,00
Subtotaal baten:	2 184 101,59
Kosten: Voor rekening van de monument-beheerder	
Geïnvesteerde materialen	52 500,00
Schade	26 000,00
Loonkost technische begeleiding	460 000,00
Organisatie algemene vorming deelnemers (vb. bankzaken, EHBO, onthaal)	35 000,00
Subtotaal kosten:	573 500,00
Saldo	1 610 601,59

Kosten/baten vanuit het gezichtspunt van de Afdeling Monumenten en Landschappen met betrekking tot het monument Herisemmolen

Baten	
Opbrengsten deelnemers	2 131 601,59
Geïnvesteerde materialen	52 500,00
Subtotaal baten:	2 184 101,59
Kosten: totale omkadering MWV	
1/25 Algemene supervisie en begeleiding	6 601,00
1/25 Secretariaat	6 824,16
1/25 Dagelijkse coördinatie	44 507,28
4/73 Saldo lonen & sociale lasten deelnemers	467 198,68
1/25 Algemene werking	4 567,20
1/25 Verplaatsingskosten	27 341,92
4/73 Uitrusting deelnemers	42 065,81
4/73 Verzekeringen	132 097,92
1/25 Arbeidsbegeleiding	458 702,60
1/25 Financieringskost	2 309,44
Subtotaal kosten:	1 192 216,01
Saldo	991 885,58

Kosten/baten Herisemmolen indien 1 kostenplaats

Baten	
Opbrengsten deelnemers	2 131 601,59
Geïnvesteerde materialen	52 500,00
Subtotaal baten:	2 184 101,59
Kosten	
Geïnvesteerde materialen	52 500,00
Schade	26 000,00
Loonkost technische begeleiding	460 000,00
Organisatie algemene vorming deelnemers (vb. bankzaken, EHBO, onthaal)	35 000,00
Totale omkadering MWV	1 192 216,01
Subtotaal kosten:	1 765 716,01
Saldo	418 385,58

Besluit kosten/baten-analyse Herisemmolen

De 6 deelnemers die de 4 arbeidsplaatsen hebben ingevuld, hebben tezamen voor 2,13 mio BEF arbeid verricht. Vergelijken we deze opbrengst met de deelnemers-opbrengst van EMABB, dan stellen we meteen vast dat een verhoging van het aantal deelnemers op zich onvoldoende is om de opbrengsten sterk te verhogen. Men moet aan een voldoende aantal productie-uren komen door deelnemers lang genoeg in dienst te nemen (cfr. deelnemers D & E) en een voldoende hoog productiviteitspercentage creëren (cfr. deelnemer C).

De materiaalkost voor de werken aan de Herisemmolen was laag: 52 500 BEF. Dit verhoogt de opbrengst voor het monument tot een kleine 2,2 mio.

De kosten die door de beheerder werden gedragen in hoofde van dit tewerkstellingsproject, lagen ongeveer even hoog als bij EMABB. Aangezien men van een hogere opbrengst voor het monument vertrok dan bij EMABB, is de opbrengst voor de beheerder ook hoger: 1,6 mio afgerond.

De zwaarste, vaste kost zit in de totale omkadering van MWV. Voor hen eindigt het saldo op een klein miljoen.

Wanneer slechts 1 kostenplaats zou gecreëerd worden, blijft de eindafrekening ongemeen positief: 420 000 BEF winst voor de monumentenzorg.

3. Impact van het jeugdwerkgarantieplan: besluit

Het project MWV kent een *goede doorstroming*: een half jaar na uitdiensttreding is bijna de helft van de deelnemers, 47%³ om precies te zijn, aan het werk. In vergelijking met de andere projecten in het jeugdwerkgarantieplan doet MWV het één jaar na indiensttreding beter. Ook telt het project 'Monumentenwacht' over het algemeen een hoger tewerkstellingspercentage dan de controlegroep jongeren met dezelfde doelgroepkenmerken maar zonder tewerkstellingsmaatregel. Een verklaring voor de betere doorstroming van het project 'MWV' kan alleen gezocht worden in de extra begeleiding voor de deelnemers waarin zij wel voorzagen en de anderen niet.

De efficiëntie van het project onder de vorm van een kosten/baten-analyse wordt enkel vanuit het standpunt van de monumentenzorg geanalyseerd. Als opbrengsten voor het monument worden beschouwd: de prestaties van de deelnemers onder de vorm van een berekening van het aantal productieve uren en de geïnvesteerde materialen in het monument. Daarnaast worden drie variante ramingen van kosten & baten gemaakt die allen vertrekken van dezelfde opbrengstenraming voor het monument (beheerder van het monument, Afdeling Monumenten & Landschappen en kosten/baten-analyse bij creatie van 1 kostenplaats).

Niet alle lokale projecten van MWV beschikten over de nodige gegevens. Bijgevolg hebben we de kosten/baten-analyse beperkt tot een exemplarische studie van twee monumenten: EMABB (steenbakkerij) en de Herisemmolen (papiermolen). Vanuit het gezichtspunt van het monument EMABB bracht het JWGP ruim 2 miljoen op, voor het monument Herisemmolen 2,2 mio. Vanuit het oogpunt van de beheerder van het monument EMABB alsook van de Afdeling Monumenten & Landschappen bedraagt het saldo van kosten en opbrengsten voor dit project 1,2 mio BEF. Wanneer 1 instantie alle kosten zou dragen, zou de eindafrekening in het geval van het monument EMABB op 170 000 BEF zijn geëindigd. De Heri-

³ Dit is een maximale berekening van tewerkstelling: ten hoogste 47% is aan het werk.

semmolen eindigt op volgende saldo's: 1,6 mio na inbreng van de kosten voor de beheerder, een klein miljoen na inbreng van de kosten voor de Afdeling Monumenten & Landschappen en 420 000 indien 1 kostenplaats zou zijn gecreëerd. De zwaarste, vaste kost zat hier in de totale omkadering door MWV.

Een vergelijking van de winstmarges van beide projecten leert ons dat de opbrengst voor het monument kan verhoogd worden door een verhoging van het aantal deelnemers zodat de vaste kosten in verhouding minder zwaar gaan doorwegen. Voorwaarde is dat de deelnemers voldoende lang in dienst zijn en een voldoende aantal productie-uren maken.

SYNTHESE

1. Inleiding

1.1 Toelichting bij het jeugdwerkgarantieplan - project 'Monumentenwacht'

Het jeugdwerkgarantieplan is een tewerkstellingsmaatregel van de Vlaamse regering die past binnen de bestrijding van de jeugdwerkloosheid, een prioriteit van de eerste Vlaamse Werkgelegenheidsconferentie 1993. De doelgroep werd kernachtig afgebakend aan de hand van twee toelatingsvoorwaarden: bij indiensttreding jonger dan 25 en meer dan 2 jaar uitkeringsgerechtigd werkloos. On- of laaggeschoolden genoten de voorkeur. Jongeren werden gedurende maximaal 1 jaar als Gesco tewerkgesteld in een tewerkstellingsproject. Voor elk project in het jeugdwerkgarantieplan (JWGP) werd een aantal arbeidsplaatsen goedgekeurd in een conventie, afgesloten tussen de Vlaamse minister van Tewerkstelling en een andere Vlaamse minister of een projectindiener van het 'traditionele' circuit. Tijdens dit jaar werkervaring diende arbeidsmaturiteit gestimuleerd te worden. Doorstroming naar het normaal economisch circuit (NEC) was de einddoelstelling. Normaliter was geen extra omkadering voor begeleiding voorzien.

In '94 is Monumentenwacht Vlaanderen (MWV) met de steun van de Koning Boudewijnstichting in het jeugdwerkgarantieplan gestapt. MWV heeft 73 arbeidsplaatsen gecreëerd, verspreid over de vijf Vlaamse provincies, 20 monumenten of landschappen en 5 molenwachtploegen. De eerste jongeren traden in dienst op 1 november '94 en op 31 december 1995 was het JWGP voor iedereen afgelopen.

1.2 Ex-post evaluatie

Dit rapport omvat een ex-post evaluatie van het jeugdwerkgarantieplan in zoverre het uitgevoerd werd onder promotorschap van Monumentenwacht Vlaanderen. Dit betekent dat na afsluiting van het project wordt geanalyseerd welke resultaten het heeft geboekt. De evaluatie gebeurt aan de hand van drie grote componenten of dimensies:

- *Conceptualisering*: Hoe heeft MWV het concept 'JWGP' geoperationaliseerd? Dit wordt vergeleken met de wijze waarop andere promotoren van het JWGP de aan hen toegekende arbeidsplaatsen hebben ingevuld.
- *Implementatie*: Hoe heeft MWV het JWGP ingevuld? Dit wordt toegespitst op twee indicatoren: bereik van de doelgroep (vergelijking MWV - externe groepen) en analyse van de uitvoeringspraktijk.
- *Impact*: Welke impact heeft het JWGP gehad met het project 'Monumentenwacht'? Dit wordt opnieuw vertaald in twee indicatoren: tewerkstellingskansen van de deelnemers (effectiviteit van het JWGP) en opbrengsten voor de monumentenzorg (efficiëntie van het JWGP). De impact op de tewerkstellingskansen wordt geraamd door de effecten op de individuele arbeidsmarktpositie na te gaan en deze te vergelijken met andere groepen. De impact op of de meerwaarde voor de monumentenzorg wordt geschat a.d.h.v. een kosten/baten-analyse waarbij we ons beperken tot een exemplarische studie van twee monumenten.

2. Conceptualisering van het JWGP

2.1 Monumentenwacht Vlaanderen

Voor MWV gold de conventie tussen de Vlaamse minister van Tewerkstelling en de Vlaamse minister bevoegd voor Monumenten en Landschappen. Men kreeg 75 arbeidsplaatsen toegekend waarvan er 73 konden worden ingevuld. Het takenpakket bestond uit courante beheerswerken en voorbereidende werken op restauraties.

Van in het begin beschouwde MWV het JWGP als een sociaal werkervaringsproject. Vanuit de begroting van tewerkstelling werd enkel de loonkostensubsidie voorzien. Tussen de Vlaamse minister bevoegd voor Monumenten & Landschappen en Monumentenwacht Vlaanderen werd een bijkomende conventie afgesloten waarmee de extra tewerkstellingskosten en de totale omkadering waarin MWV voorzag (inschakeling van arbeidsbegeleiding, algemene projectbegeleiding, verzekeringen, uitrusting deelnemers, e.d.) eveneens werden gesubsidieerd.

MWV was juridisch werkgever van de jongeren aangeworven in het JWGP. MWV stelde een algemene projectbegeleider aan wiens taak erin bestond dit project volledig op te starten en vervolgens op te volgen en te coördineren.

Voor de sociale en arbeidsbegeleiding heeft MWV per provincie een externe organisatie¹ aangezocht die elk in 1 voltijdse werkracht voor het project voorzag. Hun takenpakket bestond uit: rekrutering en advies bij de selectie van de

¹ De vijf organisaties aangezocht voor de sociale en arbeidsbegeleiding waren: Vitamine W voor Antwerpen, IGO Leuven voor Vlaams-Brabant, ECCRR voor Limburg, vzw Merlijn voor Oost-Vlaanderen en RISO-WVL voor West-Vlaanderen.

kandidaten, crisisinterventie, algemene sociale begeleiding, arbeidsbegeleiding, in het bijzonder voorbereiden op doorstroming naar het normaal economisch circuit.

Elk lokaal project diende permanente, technische begeleiding ter beschikking te stellen van de jongeren. Voor de vergoeding van deze technische begeleiding stonden de lokale projectverantwoordelijken zelf in, alsook voor de eventuele materiaalkosten.

Dit was anders bij de vijf molenwachtploegen. De molenwacht werd o.w.v. een budgettaire-technische reden gehecht aan het project Monumentenwacht waarbij MWV als de promotor optrad. De molenwacht bestond uit vijf mobiele ploegen, één per provincie, geleid door een technische begeleider, de zogenaamde molenwachter. De molenwachters werden door de vzw TSAP aangeworven en gecoördineerd door een eigen projectcoördinator van TSAP. De jongeren die deel uitmaakten van een molenwachtploeg waren werknemers van MWV en niet van TSAP. Ook zij werden begeleid door de provinciale arbeidsbegeleiding.

2.2 Andere projectpromotoren van het JWGP

In totaal kende de Vlaamse overheid 3 260,5 arbeidsplaatsen of 81,5% van het vooropgesteld aantal '4 000' toe aan individuele projectpromotoren. Volgens de gegevens van de VDAB-Studiedienst werden in totaal 2 401 jongeren, verdeeld over 863 promotoren, aangeworven onder het statuut JWGP. Dit is 74% van het aantal toegekende plaatsen en 60% van het aantal vooropgestelde plaatsen.

De Administratie Werkgelegenheid van de Vlaamse Gemeenschap is niet op de hoogte van de wijze waarop het JWGP door de verschillende projectpromotoren is ingevuld. Doorstromingsgegevens zijn hen evenmin bekend. Dit is volgens de administratie te wijten aan het feit dat trajectbegeleiding niet was opgenomen in de voorwaarden van het JWGP (in tegenstelling tot Weer Werk). Evaluatiemateriaal werd evenmin systematisch verzameld. Men verwees ons naar een beperkt onderzoek van de Dienst Emancipatiezaken bij twee departementen van het Vlaams Ministerie.

Emancipatiezaken noemde een aantal positieve en negatieve punten in het verloop van het JWGP. Als positief werd ervaren dat het JWGP voorzag in extra, goedkoop (o.w.v. de loonsubsidiëring) personeel. Sommigen konden na afloop doorstromen naar het NEC, voor anderen bood het JWGP een jaar lang financiële zekerheid. Als negatieve punten werden genoemd: moeilijkheden bij de rekrutering en selectie, onvoldoende begeleiding en problemen met de werkattitude.

BLOSO, OVAM en De Lijn bevroegen we zelf i.v.m. het verloop van hun JWGP. Opnieuw ervoer men moeilijkheden bij de rekrutering en selectie van kandidaten (respectievelijk 0% & 68%², 50% en 33% van de toegekende plaatsen werd effec-

² BLOSO had voor het JWGP zowel plaatsen voor hoog- als voor laaggeschoolden aangevraagd. Van de arbeidsplaatsen voor hooggeschoolden werd 0% ingevuld, van de plaatsen voor laaggeschoolden 68%.

tief ingevuld), vond men het vooral financieel een interessante maatregel en had men geen zicht op externe doorstroming. Er werd geen extra begeleiding voorzien.

2.3 Besluit

MWV beschouwde het JWGP als een sociaal werkervaringsproject en heeft er voor gezorgd dat het ook als dusdanig kon worden uitgebouwd: inschakeling van provinciale arbeidsbegeleiding en permanente technische begeleiding.

Andere projectpromotoren zagen in het JWGP vooral een financieel voordeel: extra, goedkoop personeel. Tussen JWGP en vergelijkbare andere werknemers werd weinig of geen verschil gemaakt. Bij het doornemen van de functies voor jeugdwerkgarantieplanners krijg je soms de indruk dat het JWGP oneigenlijk of niet helemaal volgens de geest van het JWGP (voorkeur aan laaggeschoolden en wegwerken van drempels voor doorstroming naar het NEC) gebruikt werd:

- BLOSO vroeg onder het statuut 'JWGP' plaatsen aan voor regenten en licentiaten en kreeg ze; men heeft ze echter niet kunnen invullen.
- De Lijn leidde jongeren op tot buschauffeur. Het enige verschil met de normale procedure voor aanwerving was de rekrutering: nu werden kandidaten doorgestuurd door de VDAB, normaal kan men voldoende putten uit spontane sollicitaties.

Maar je kan niet stellen dat deze projectpromotoren op oneigenlijke wijze het JWGP hebben ingevuld: ze voldeden immers aan de twee en enige basisvoorwaarden (bij aanwerving jonger dan 25 en 2 jaar UVW). Het beleid voorzag gewoonweg geen begeleiding. Of men al dan niet werkte aan arbeidsmaturiteit werd evenmin geëvalueerd. Doorstromingspercentages hoefde men helemaal niet voor te leggen, hoewel doorstroming naar het NEC de finale doelstelling was.

Ons inziens is dit een incoherentie in het beleid: voor Weer Werk kom je al in aanmerking na 1 jaar UVW en word je begeleid naar werk. De doelgroep van het JWGP is veel 'zwaarder': 2 jaar UVW, jong en bij voorkeur on- of laaggeschoold. Dat er nood was aan extra begeleiding en dat de toelatingsvoorwaarden streng waren, werd door verschillende projectpromotoren aangebracht. Toch redeneerde de overheid dat werkervaring van maximum 1 jaar op zich voldoende zou moeten zijn om uit de langdurige jeugdwerkloosheid te geraken, een redenering die men zelfs niet heeft moeten trachten te bewijzen ...

3. Implementatie

3.1 Bereik van de doelgroep

Heeft Monumentenwacht Vlaanderen de beoogde doelgroep bereikt? Waren de jongeren m.a.w. een representatieve vertegenwoordiging uit de populatie 'jonger dan 25 en 2 jaar UVW'? Gold dit tevens voor de totale groep JWGP? En hoe situeert men zich ten aanzien van een vergelijkbare, externe groep: andere Gesco's en/of Weer Werk³?

Deze vragen worden beantwoord a.d.h.v. een kwantitatieve analyse van gegevens uit de SIMONA/AMI-databank van de VDAB-Studiedienst.

Met betrekking tot volgende sociale achtergrondkenmerken zijn er geen verschillen tussen de jongeren die MWV heeft bereikt en de doelgroepopulatie:

- De meesten zijn ongehuwd (75 tot 80%).
- De meesten hebben geen rijbewijs (twee derde).
- De gemiddelde werkloosheidsduur bedraagt 3,6 jaar.
- Quasi iedereen is normaal arbeidsgeschikt.
- De meerderheid heeft geen ervaring in het beroep van voorkeur.

Op volgende punten doen er zich wel verschillen voor en is MWV dus geen representatieve vertegenwoordiging van de populatie:

- Het aandeel mannen/vrouwen is omgekeerd: MWV wierf één derde vrouwen aan terwijl de populatie 'jonger dan 25 en 2 jaar UVW' uit meer dan twee derde vrouwen bestond. Dit ligt waarschijnlijk aan het soort werk bij MWV.
- Het project 'Monumentenwacht' telde minder werknemers met kinderen (16% versus 26% in de populatie). Dit verschil kan ten dele verklaard worden door de oververtegenwoordiging van mannen: uit een populatietoets blijkt dat minder mannen dan vrouwen kinderen hadden.
- MWV wierf minder niet-Belgen aan, slechts 4%, terwijl het populatie-aandeel 19% bedroeg.
- De jongeren van MWV hadden bij de VDAB een uitgesproken voorkeur opgegeven voor het beroep 'productiearbeider, handlager, stiel- of ambachtsman'. In de andere groepen droegen de meesten ook hun voorkeur uit naar deze beroepsgroep, maar genoten andere beroepsgroepen eveneens veel voorkeur, bijvoorbeeld verkoper of werknemer in de veiligheidsdiensten, de horeca en de sport.

³ De vergelijkingsgroep 'Andere Gesco's en/of Weer Werk' werd geselecteerd uit de jongeren die in oktober '94 aan de toelatingsvoorwaarden van het JWGP beantwoordden (jonger dan 25 en 2 jaar UVW).

- 90% van de deelnemers van MWV was laaggeschoold (hoogstens lager secundair onderwijs). Van de populatie was slechts twee derde laaggeschoold. Dit verschil is positief te interpreteren: de groep die binnen het JWGP de voorkeur genoot waren immers on- of laaggeschoolden.

Op elk van deze punten verschilt ook de totale groep JWGP van de populatie, maar verschilt MWV niet van de totale groep JWGP. MWV is dus m.b.t. deze vier sociale achtergrondkenmerken wel een representatieve vertegenwoordiging van de totale groep JWGP, die op zijn beurt geen representatieve vertegenwoordiging is van de populatie. Het opleidingsniveau maakt hier een kleine uitzondering op: MWV telde procentueel gezien meer laaggeschoolden dan de totale groep JWGP. Het project 'Monumentenwacht' beantwoordde hiermee beter dan gemiddeld aan de geest van het JWGP. De externe vergelijkingsgroep 'Gesco/WW' is vrijwel een afspiegeling van de populatie.

- Een laatste kenmerk is de woonplaats van de jongeren. MWV heeft zijn lokale projecten gelijk verdeeld over de vijf Vlaamse provincies. Elke provincie telde bijgevolg één vijfde van de deelnemers, wat uiteraard geen representatieve vertegenwoordiging is van de populatie. De totale groep JWGP en de groep 'Gesco/WW' waren evenmin representatief verdeeld. Hiervoor is geen onmiddellijke verklaring te vinden. Er zijn ook geen doorgedreven doelstellingen m.b.t. de spreiding van tewerkstellingsprojecten of een evenredige vertegenwoordiging per geografisch gebied (provincie, STC, grootstedelijke gebieden) omschreven.

3.2 Analyse van de uitvoeringspraktijk

De uitvoeringspraktijk werd op kwalitatieve wijze geanalyseerd. Hiervoor deden we interviews met alle provinciale arbeidsbegeleiders (n=7), met bijna alle technische begeleiders (n=27) en met de projectcoördinatie (n=2). Tevens werden de belangrijkste documenten in het kader van de uitvoering van dit project geanalyseerd.

3.2.1 Sociale en arbeidsbegeleiding

De sociale en arbeidsbegeleiding is niet eenvormig verlopen: in elke provincie werden andere accenten gelegd. Deze zijn niet alleen te verklaren door verschillen eigen aan de regio, maar ook door verschillen in de organisaties die de sociale begeleiding van de deelnemers op zich namen.

De kandidaten werden - zoals was voorzien in de conventie - toegeleid door de VDAB. Op Antwerpen na, klaagde elke arbeidsbemiddelaar over de onbereidwilligheid van sommige VDAB-kantoren. Andere, succesvolle rekruteringskanalen waren: Weer Werk, politiek dienstbetoon en gemeentelijke PWA-lijsten.

Het aanbod kandidaten verschilde regionaal. Antwerpen had het grootste aanbod, Oost- en vooral West-Vlaanderen het minste. Voor de selectie werd een commissie samengesteld die minimaal bestond uit de arbeidsbegeleider, de technische begeleider van het lokaal project en de projectcoördinator van MWV. Iedereen sprak zich positief uit over de selectiecommissie als methode, maar sommigen plaatsten een kritische noot bij het aantal commissieleden dat soms opliep tot zes en/of bij de manier waarop sommige commissieleden zich opstelden t.a.v. de kandidaten.

Over het algemeen brachten de arbeidsbegeleiders wekelijks een bezoek aan de lokale projecten waar zij een gesprek hielden met de jongeren en ook vaak met de technische begeleider. Naarmate het project vorderde, trachtte men te werken aan doorstroming. Jongeren leerden (beter) solliciteren, maakten kennis met de WIS-computer en volgden indien mogelijk een oriëntatieweek bij de VDAB. In Oost- en West-Vlaanderen werd dit echter sterk doorkruist door de hoge nood aan crisis-interventie. In Oost-Vlaanderen weet men dit aan de eigenheid van de doelgroep. Men hield er bovendien de filosofie op na bewust niet 'af te romen' bij de selectie. In West-Vlaanderen weet men dit enerzijds aan het lage aanbod van kandidaten waardoor men soms niet meer kon selecteren en anderzijds aan het gebrek aan permanente technische begeleiding. In Limburg is naar het einde van het project toe onvoldoende gewerkt aan doorstroming.

3.2.2 Technische begeleiding

Om in aanmerking te komen voor het JWGP moesten de lokale projecten kunnen instaan voor permanente, technische begeleiding. Deze eis heeft MWV niet hard kunnen maken: op sommige plaatsen - en vooral in West-Vlaanderen - was technische begeleiding niet continu beschikbaar. Contractueel kon MWV daar niets tegen doen omdat de technische begeleiders niet onder werkgeversschap stonden van MWV maar van het monument zelf⁴.

Over het algemeen troffen we twee soorten van technische begeleiding aan die elk een andere behoefte aan opleiding of vorming ervoeren tijdens het project. Enerzijds waren er technische begeleiders die ervaring hadden met de doelgroep: zij hadden behoefte aan gerichte, technische bagage. Anderzijds werd de technische begeleiding toevertrouwd aan werknemers die helemaal geen ervaring en vaak ook geen voeling hadden met de doelgroep: zij ervoeren nood aan sociale vorming m.b.t. de doelgroep. Slechts in één provincie werd voor hen een korte vorming georganiseerd door de arbeidsbegeleider.

De technische begeleiders reageerden allen positief op de arbeidsbegeleiding van de jongeren en de mogelijkheid die ze kregen om te gaan solliciteren tijdens de werkuren. Toch werden hier volgende drie opmerkingen over gemaakt:

⁴ De technische begeleiders van de mobiele molenwachtploegen stonden onder werkgeversschap van de vzw TSAP.

- Naar het einde toe zou misbruik zijn gemaakt van de mogelijkheid tot solliciteren. De bewijzen waren volgens hen niet sluitend genoeg.
- Sollicitaties zouden strikter en gericht kunnen opgevolgd worden door de arbeidsbegeleider. Dit verhoogt tevens de leeransen van de jongeren.
- De technische begeleider wordt geconfronteerd met tegenstrijdige belangen: voor bestwil van de jongere is het goed dat hij/zij gaat solliciteren, maar tegelijkertijd blijft het werk liggen. Vandaar de vraag: was het nu een monumentenzorger of een jeugdwerkgarantieplanner?

Op veel plaatsen was het werk wat te eentonig. De reden hiervoor sluit bij de tegenstrijdigheid in belangen aan: werkzaamheden werden bepaald in functie van het monument, niet in functie van leermogelijkheden voor de jongeren.

3.2.3 Projectcoördinator MWV ⁵

MWV wierf een nieuwe medewerker aan voor de algemene begeleiding of coördinatie van het JWGP. Hij zorgde voor arbeidsbegeleiders, lokale projecten en deelnemers en volgde ze op.

De projectcoördinator nam deel aan alle selecties van de kandidaten, inclusief vervangingen. Hij was de eindverantwoordelijke voor het administratieve takenpakket. Tevens trad hij op bij crisisinterventies, vaak tezamen met de arbeidsbegeleider. Gemiddeld genomen vonden er tweemaandelijks evaluatiegesprekken plaats met de deelnemers, waarop de projectcoördinator van MWV eveneens aanwezig was. Tevens legde hij regelmatig onaangekondigde bezoeken af aan de lokale projecten.

De projectcoördinator werd over het algemeen goed onthaald. Hij werd geapprecieerd voor zijn betrokkenheid en persoonlijke inbreng.

Probleemsituaties op vlak van de begeleiding, in bijzonderheid problemen met de technische begeleiding en met de arbeidsbegeleiding op twee plaatsen, werden niet structureel aangepakt. De projectcoördinator heeft de probleemsituaties op vlak van begeleiding individueel herkend, getracht om ze zo goed mogelijk op te lossen, maar heeft ze niet op een hoger niveau getild. Er werd niet geanticipeerd op 'mogelijke problemen op intermediair vlak' (begeleider - jongere). Structurele opvolging was niet voorzien en heeft ook niet plaats gevonden. Provinciaal overleg vond zelden plaats.

3.2.4 Projectcoördinator TSAP (Molenwacht)

Naarmate het project vorderde, bakende de projectcoördinator van TSAP zelf zijn takenpakket af, maar communiceerde het nooit op expliciete wijze aan MWV. De projectcoördinator van TSAP richtte zich hoofdzakelijk op de molenwachters en

⁵ Officieel had hij de titel 'projectbegeleider'. Om verwarring met de andere begeleiders te voorkomen, wordt hij aangeduid met de benaming 'projectcoördinator'.

op de uitbouw van een netwerk voor de molenwacht. Maandelijks werd er met hen overleg georganiseerd. Alleen technische zaken m.b.t. de molenwacht kwamen aan bod. Over deelnemers werd niet gesproken. De projectcoördinator van TSAP was tevens het 'vangnet' van de molenwachters: bij ziekte of verlof kon hij hen vervangen. Dit zou volgens de molenwachters onvoldoende gebeurd zijn.

Tussen TSAP en MWV bestond geen goede verstandhouding: het gevolg van een 'gedwongen huwelijk'?

3.2.5 Theoretische duiding aan de hand van een evaluatiematrix

De analyse van de uitvoeringspraktijk wordt theoretisch gekaderd aan de hand van een evaluatiematrix. De belangrijkste elementen van deze evaluatiematrix zijn:

- *Type projectmanagement*: actie- of doelgericht a.d.h.v. een impliciet, een expliciet of geen projectplan dat een werkdocument of een formeel document is
- *Type organisatie*: omvang van de organisatie, is projectwerk additioneel of net een spilfunctie van de organisatie, in welk netwerk zit men als organisatie en hoe is de relatie met de opdrachtgever van het project?
- *Beïnvloedende factoren tussen type projectmanagement en type organisatie*: ervaring, relatie met de partners in het project en type project, doelgroepgestuurd of projectgestuurd

De toepassing van deze evaluatiematrix op de drie actoren - arbeidsbegeleiding, technische begeleiding en projectcoördinatie - levert ons enkele verhelderende inzichten op.

De drie actoren, met uitzondering van de projectcoördinatie van TSAP⁶, beschikten allen over een expliciet projectplan: taken en verantwoordelijkheden waren duidelijk omschreven in het contract en in het werkvoorstel, een uitgebreidere beschrijving van de contractpunten. MWV heeft deze documenten in overleg met één organisatie voor arbeidsbegeleiding opgesteld en later plenair besproken met alle arbeidsbegeleiders. Het expliciete projectplan is voor elke partij van een werkdocument tot een formeel document geworden: taken en verantwoordelijken werden in de loop van het project niet structureel opgevolgd of systematisch geëvalueerd.

De arbeidsbegeleiding voerde doelgericht projectmanagement: werken aan doorstroming was de finaliteitsdoelstelling⁷. De technische begeleiding daarente-

⁶ Wegens de aparte rol van de projectcoördinator van TSAP wordt deze niet in de verdere theoretische duiding opgenomen. Kort samengevat kunnen we stellen dat hij van geen naar een impliciet projectplan is geëvolueerd, vooral actiegericht projectmanagement voerde gericht op het project 'Oprichting van de Molenwacht', slechts sporadisch contact had met de doelgroep en alleen een relatie heeft uitgebouwd met de technische begeleiders van de molenwachtploegen.

⁷ Hoewel dit sterk in twijfel kan worden getrokken voor Limburg.

gen leunde eerder aan bij actiegericht projectmanagement: voor hen was het einddoel 'doorstroming naar het NEC' van minder belang en waren de werken aan het monument van het grootste belang. Ook leunde het optreden van de projectcoördinator MWV eerder aan bij actiegericht projectmanagement: ontwikkelingen in het veld - selecties, crisisinterventie, bezoeken, enz. - bepaalden voornamelijk zijn optreden. Doelgericht de taken en verantwoordelijkheden op intermediair niveau (arbeids- en technische begeleiding) opvolgen, is niet formeel gebeurd.

Zowel MWV als de organisaties voor arbeidsbegeleiding konden één voltijdse werkracht voor het JWGP ter beschikking stellen. Anders was dit bij de monumenten: een aantal konden niet voorzien in permanente, technische begeleiding. Sommige vzw's die de monumenten beheren, waren te klein om een voltijdse technische begeleider aan te stellen. Dit heeft voor de nodige problemen t.a.v. de jongeren gezorgd. Gemeenten schakelden de jeugdwerkgarantieplanners veelal in een bestaande groendienst of technische dienst in.

De verschillende soorten van organisaties voor arbeidsbegeleiding hebben de eenvormigheid parten gespeeld. De organisaties vertrokken soms vanuit een verschillende filosofie t.a.v. de doelgroep. Dit heeft o.a. een rol gespeeld bij de selectie (bijvoorbeeld bewust niet 'afromen') en bij crisisinterventie (bijvoorbeeld 'wij kiezen steeds partij voor de zwakste').

Op vlak van ervaringen is het duidelijk dat deze zich op verschillende terreinen situeerden. De arbeidsbegeleiding was uiteraard bedreven in begeleiding van de doelgroep: daarvoor waren ze aangezocht. MWV bezat expertise op vlak van monumentenbeheer. Bij de lokale projecten waren de ervaringen soms wat verdeeld: sommigen waren ervaren in omgang met de doelgroep en minder sterk in technische know how, anderen waren technisch goed en hadden het moeilijk met de doelgroep. Op zich hoeft dit geen probleem te vormen, maar dan zou hier wel op moeten geanticipeerd worden en zouden op maat gebrachte opleidingen of vormingen moeten worden georganiseerd.

In de manier waarop het hele JWGP is georganiseerd door MWV waren vier grote partners te onderscheiden. Elk hadden zij een verschillend type van relatie met elkaar. MWV was de officiële werkgever van de deelnemers, maar de technische begeleiders werden meer als directe werkgever beschouwd. Bovendien dient de vraag gesteld of de projectcoördinator MWV in de loop van het project ook niet meer als vertrouwensfiguur is gaan optreden. De arbeidsbegeleiding had een vrij informele relatie met MWV. Ze traden vaak samen op waardoor de afbakening van taken en bevoegdheden niet steeds duidelijk meer was voor de technische begeleiders en de jongeren. Arbeids- en technische begeleiding stonden op gelijke, hiërarchische hoogte. Eigenlijk dienden zij geen rekenschap tegenover elkaar af te leggen. Wel moest de arbeidsbegeleiding eventuele begeleidingsproblemen van de technische begeleider kunnen opvangen. Tussen de technische begeleiding en MWV bestond eveneens een vrij informele relatie.

Voor de arbeidsbegeleiding was het JWGP duidelijk een doelgroepgestuurd project: bedoeld om langdurig werkloze jongeren uit hun werkloosheidssituatie te helpen. Werken aan de monumenten waren daar slechts een middel toe. De technische begeleiding zag dat omgekeerd: aan de monumenten moesten dringende werken gebeuren en hiervoor schakelde men langdurig werklozen in (projectgestuurd). MWV balanceerde tussen deze tegenstrijdige belangen in: men had het JWGP duidelijk als een sociaal werkervaringsproject gedefinieerd; tegelijkertijd begreep men zeer goed het standpunt van de monumentenzorg.

4. Impact

De impact van het JWGP op het project 'Monumentenwacht' wordt vertaald in twee indicatoren: effectiviteit (impact op de tewerkstellingskansen van de deelnemers) en efficiëntie (opbrengsten voor de monumentenzorg).

4.1 Effectiviteit

Gegeven de doelgroepkenmerken '2 jaar UVW en laaggeschoold', kent het project 'Monumentenwacht' een goede bruto-effectiviteit. Eén maand na uitdiensttreding is maximaal 40% aan het werk, een half jaar later is dat 47%. Ook in vergelijking met anderen, een raming van de netto-effectiviteit, doet MWV het goed. Eén jaar na instroom in het JWGP is 42% van MWV aan het werk terwijl dit bij andere JWGP slechts 32% bedraagt. Ook na 13, 14 en 15 maanden na instroom ligt het percentage werkenden bij MWV hoger.

Deze resultaten worden afgezet tegenover de tewerkstellingspercentages van een controlegroep: jongeren met dezelfde doelgroepkenmerken maar zonder tewerkstellingsmaatregel. Eén jaar na de vergelijkingsdatum vertonen de andere JWGP lagere tewerkstellingspercentages dan de controlegroep. Het project 'Monumentenwacht' scoort daarentegen over het algemeen beter.

4.2 Efficiëntie

De efficiëntie van dit JWGP wordt enkel bekeken vanuit het standpunt van de monumentenzorg. Het betreft geen 'sociale kosten/baten-analyse' vanuit het standpunt van de overheid. Aangezien we moeilijk kunnen inschatten wat een monument aan waarde heeft gewonnen na onderhoudswerken of welke schade men daardoor had kunnen voorkomen, wordt de winst op een alternatieve wijze berekend. De zuivere productie-uren van de jongeren evenals de geïnvesteerde materialen worden als opbrengsten voor de monumentenzorg beschouwd. Kosten & baten worden tegenover elkaar afgewogen vanuit: het standpunt van de beheerder van het monument, de Afdeling Monumenten & Landschappen en Monumentenzorg indien 1 kostenplaats zou gecreëerd worden. Vermits niet alle lokale projecten over de nodige gegevens beschikten, beperken we ons tot een exemplari-

sche studie van twee monumenten: EMABB (steenbakkerij) en de Herisemmolen (papiermolen).

Het JWGP leverde voor beide monumenten respectievelijk 2 miljoen en 2,2 miljoen BEF op aan gepresteerde arbeid door de deelnemers en aan door de beheerder geïnvesteerde materialen. Vanuit het gezichtspunt van de beheerders die de loonkost van de technische begeleiding evenals de materiaal- en materieelkosten droegen en vanuit het oogpunt van MWV die de totale omkaderingskost droeg (algemene coördinatie, arbeidsbegeleiding, verzekeringen, werkkuitrusting deelnemers e.d.) eindigt de eindafrekening telkens op positief (1 tot 1,6 miljoen BEF). Ook al zouden de kosten door 1 instantie gedragen worden, dan nog zou het eindsaldo positief eindigen (respectievelijk 170 000 & 420 000 BEF). Uit een vergelijking van beide monumenten leren we dat de opbrengst voor het monument kan verhoogd worden door een verhoging van het aantal deelnemers (i.p.v. 3 bijvoorbeeld 5 of 6) zodat de vaste kosten - begeleiding en omkadering - in verhouding dalen. Voorwaarde is wel dat de deelnemers voldoende lang in dienst zijn en een voldoende aantal productie-uren maken, wat concreet betekent dat ze niet teveel mogen worden vervangen en dat crisisinterventie niet een al te groot deel van de tijd mag in beslag nemen.

5. Algemeen besluit

Kort samengevat scoorde MWV goed op:

- de conceptualisering van het JWGP;
- het bereik van de doelgroep;
- efficiëntie, mits een voldoende aantal productie-uren kan worden gemaakt
- effectiviteit onder de vorm van doorstroming, die nog had kunnen verhoogd worden mits de implementatie beter was geweest.

De implementatie is een dimensie waarop MWV zwakker scoort. Ze zou op volgende punten kunnen verbeterd worden:

- structurele opvolging en coördinatie van het intermediair niveau, arbeids- en technische begeleiding;
- minimale eenvormigheid in de filosofie van de organisaties voor arbeidsbegeleiding;
- samenstelling selectiecommissie;
- opvolging sollicitaties jongeren;
- beschikbaarheid technische begeleiding - omgang met de doelgroep.

BELEIDSAANBEVELINGEN

Inleiding

In de synthese werd reeds meerdere keren gealludeerd op aanbevelingen voor het beleid. We vatten de beleidsaanbevelingen kort samen op twee niveaus: op niveau van de overheid en op niveau van de individuele projectpromotor Monumentenwacht Vlaanderen.

1. Aanbevelingen op niveau van de overheid

In het Werkgelegenheidsoverleg van 14 december '95 werd beslist om het Jeugdwerkgarantieplan - dat op 31/12/'95 afliep - om te zetten in het Werkervaringsplan. Alleen laaggeschoolden (hoogstens lager secundair) die 2 jaar werkloos zijn, mogen in het werkervaringsplan (WEP) stappen. Er wordt geen leeftijdscriterium meer gesteld. De doelstelling blijft behouden: gedurende een beperkte periode werkervaring opdoen om zo de kansen op doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt te verhogen. Van extra begeleiding wordt niet gesproken. Men voorziet 1 400 arbeidsplaatsen (voltijdse equivalenten) in het WEP waaronder 900 verlengingen en 400 nieuwe. Momenteel is nog niet zeker of het project vanuit de sector Monumenten & Landschappen zal worden voortgezet. Bij de invulling van de nieuwe Werkervaringsprojecten kan uiteraard ook rekening gehouden worden met de bevindingen van het project 'Monumentenwacht'.

1.1 Gegeven de doelgroepkenmerken is werkervaring op zich onvoldoende om door te stromen: noodzaak van begeleiding

Op niveau van de overheid plaatsen we ten eerste een aantal vraagtekens bij het concept 'Jeugdwerkgarantieplan':

- De doelgroep was 'zwaarder' dan die van Weer Werk. Voor Weer Werk voorzag men expliciet begeleiding, voor het JWGP niet. In de beleidstekst maakte men enkel een onderscheid tussen tewerkstellings- en werkervaringsprojecten.

Tewerkstellingsprojecten werden besloten in conventies tussen de Vlaamse minister van tewerkstelling en een andere Vlaamse minister. Extra begeleiding werd niet voorzien, meer nog: in de tekst werd niet eens vermeld dat extra begeleiding nodig zou kunnen zijn gezien de toelatingsvoorwaarden (twee jaar uitkeringsgerechtigd werkloos en jonger dan 25 jaar, bij voorkeur laaggeschoold). Werkervaringsprojecten werden toegewezen aan projectindieners van het 'traditionele circuit', organisaties die ervaring hebben in de begeleiding van de doelgroep. Of een jongere in een tewerkstellings- of in een werkervaringsproject terecht kwam, werd dus eigenlijk bij toeval bepaald: het hing er maar van af welke instantie de aanvraag voor plaatsen in het JWGP had ingediend, een of ander departement van het Vlaamse ministerie of een 'traditionele' organisatie.

- Dat er nood is aan extra begeleiding stelde elke individuele projectpromotor vast. De meesten konden zonder extra middelen niet voorzien in aangepaste begeleiding.
- Dat extra begeleiding vruchten afwerpt, zien we bevestigd in een vergelijking van de doorstromingspercentages. Het project 'Monumentenwacht' doet het beter dan de andere JWGP, die een jaar na indiensttreding in het JWGP het zelfs slechter doen dan een controlegroep bestaande uit werklozen met dezelfde doelgroepkenmerken maar zonder tewerkstellingsmaatregel. Een markant verschil tussen het project 'Monumentenwacht' en de andere JWGP is dat MWV wel voorzag in extra begeleiding en de anderen niet.

Gezien de kenmerken van de doelgroep zou extra begeleiding dus voor elke deelnemer moeten voorzien zijn. Ook na afloop van het project zouden de deelnemers nog een tijdje verder moeten begeleid worden, zoniet vallen degenen die meteen weer werkloos worden in een leemte. Het is plausibel te veronderstellen dat door nazorg te voorzien de effectiviteit van de tewerkstellingsmaatregel nog kan worden opgevoerd.

1.2 Betere afbakening van het contingent op basis van een screening van de doelgroep en matching

Ten tweede dient een kritische noot geplaatst te worden bij het *contingent* JWGP:

- Het beleid verwachtte 4 000 plaatsen in het JWGP.
- Men kon er slechts 3 260,5 toekennen.
- Daarvan geraakten tenslotte maar 2 401 plaatsen bezet.

Wat is er misgelopen ?

Eerste reden: te strenge toelatingsvoorwaarden

De individuele projectpromotoren klaagden over de strenge toelatingsvoorwaarden. Blijkbaar was de combinatie 'jonger dan 25' en '2 jaar UVW' moeilijk vindbaar en/of moeilijk toeleidbaar. Of stelden de projectpromotoren te hoge eisen aan de kandidaten ? ..., maar dan zitten we weer bij het eerste punt, de nood aan extra begeleiding.

Tweede reden: bij de afbakening van het contingent werd onvoldoende rekening gehouden met doelgroepkenmerken

Ons inziens heeft men bij de afbakening van het contingent onvoldoende rekening gehouden met de kenmerken van de doelgroep: slechts één op drie in het bezit van een rijbewijs, hoge concentraties in bepaalde arrondissementen, twee derde vrouwen waarvan één derde gehuwd en kinderen, één vijfde niet-Belgen, geen beroepservaring, ... Het aanbod van arbeidsplaatsen in het JWGP was te weinig 'gematcht' met de doelgroepkenmerken. Bij de creatie van arbeidsplaatsen zou men rekening moeten houden met de subregionale context en quota's onder andere in functie daarvan opstellen. De doelgroep is bijvoorbeeld sterker aanwezig in grootstedelijke gebieden als Antwerpen en Gent. Bijgevolg zouden daar proportioneel meer arbeidsplaatsen moeten gecreëerd worden.

Dit vergt in eerste instantie het maken van een 'primaire sociale kaart' van de beoogde doelgroep. Op basis van een voorafgaandelijke screening van de doelgroep naar de meest relevante basiskkenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie en geografische spreiding) zou het aantal arbeidsplaatsen moeten verdeeld worden. Bij deze verdeling zouden idealiter alle op doorstroming en rotatie gerichte tewerkstellingsplaatsen moeten worden betrokken.

Een primaire screening maken van de doelgroep om op basis daarvan quota's op te stellen is bij uitstek een opdracht voor de VDAB-Studiedienst die dit op basis van de *actuele* werklozenbestanden kan maken. De STD's (subregionale tewerkstellingsdiensten) kunnen dit op hun beurt vertalen in een screening van de doelgroep en de toeleiding verzorgen (samenstellen van de lijst van potentiële kandidaten en oproepen). De rol van de VDAB dient contractueel geformaliseerd te worden.

Voor de toewijzing van de 400 nieuwe plaatsen in het WEP is de geografische verdelingsnorm ingevoerd. Men voorziet een bepaald quotum voor achtergestelde wijken in stedelijke gebieden. Dit is alvast een stap verder in het uitbouwen van een meer verfijnd tewerkstellingsbeleid.

2. Aanbevelingen op niveau van de individuele projectpromotor, Monumentenwacht Vlaanderen

Op de eerste plaats willen we enkele aanbevelingen maken binnen de huidige structuur van het project. Op de tweede plaats wordt een alternatieve structuur voorgesteld voor een eventuele heruitgave van een tewerkstellingsproject binnen de monumentenzorg.

2.1 Beleidsaanbevelingen binnen de huidige structuur van het project

Zoals reeds is beschreven, scoorde MWV zwakker op de implementatie van het JWGP, door hen gedefinieerd als een sociaal werkervaringsproject. Indien MWV bij een heruitgave van het project opnieuw zou kiezen voor de rol van centrale coördinator, zouden we m.b.t. de drie actoren volgende aanbevelingen willen maken:

Projectcoördinatie:

- structurele opvolging en coördinatie ten aanzien van het intermediaire niveau, arbeids- en technische begeleiding, en afzwakken van de directe inmenging op niveau van de deelnemers;
- contracten en documenten gebruiken als leidraad om projectmedewerkers formeel op hun taken en verantwoordelijkheden te wijzen;
- anticiperen op eventuele problemen op intermediair niveau.

Arbeidsbegeleiding:

- keuze van de organisaties voor arbeidsbegeleiding: de organisaties dienen te beantwoorden aan minimale voorwaarden die tevens als selectie criterium zouden moeten worden gebruikt. In het huidige project werd de arbeidsbegeleiding teveel op basis van eigen contacten en onuitgesproken criteria gekozen;
- samenstelling selectiecommissie beter overwegen: aantal leden, welke personen dienen erin te zetelen, organisatie van de selectieprocedure;
- sollicitaties deelnemers strikter opvolgen: afdoend sollicitatiebewijs, overleg met de technische begeleiding ?, steekproefsgewijze sollicitaties in bedrijven opvolgen en feedback geven aan de deelnemer

Technische begeleiding:

- keuze van de lokale projecten: criteria opstellen, gericht rekruteren;
- de doelgroep noodzaakt permanente begeleiding;
- de mogelijkheid inbouwen tot extra opleiding of vorming van de technische begeleiders zowel op technisch als op sociaal vlak;
- duidelijk stellen van belangen: doelgroepgestuurd i.p.v. projectgestuurd;
- leerkansen voor de deelnemers verhogen.

2.2 Voorstel alternatieve structuur tewerkstellingsproject

Het is niet evident voor een organisatie als Monumentenwacht Vlaanderen om op te treden als centrale promotor en coördinator van een sociaal tewerkstellingsproject. Vandaar dat de vraag gesteld wordt naar alternatieve modellen. Welke mogelijke, andere rollen zijn er voor MWV weggelegd? Wie kan dan de rol van centrale coördinator opnemen?

Voor de uitwerking van een alternatieve structuur dienen we ons af te vragen wat de minimale voorwaarden zijn en welke relaties uitgesloten zijn. Stapsgewijze werken we drie alternatieve structuren uit.

Uit deze evaluatie is gebleken dat de doelgroep nood heeft aan extra begeleiding, zowel op sociaal vlak als op technisch gebied. Voor arbeidsbegeleiding (AB) en technische begeleiding (TB) gelden volgende voorwaarden:

1. Relatie AB-TB: Aangezien AB en TB beiden een pedagogische rol t.a.v. de deelnemers waarnemen, kunnen zij niet ondergeschikt zijn aan elkaar. Zij dienen met elkaar op gelijke hiërarchische hoogte te staan. Dit is een noodzakelijke voorwaarde t.a.v. de deelnemers.
2. Relatie TB-deelnemers: Uit de evaluatie van het project is gebleken dat de deelnemers de TB als hun directe werkgever beschouwen. TB is hun 'logische' werkgever.
3. Relatie AB-deelnemers: De AB heeft een vertrouwensrelatie met de deelnemers. Het is de noodzakelijke 'derde' in het project. Tegelijkertijd treedt men sturend op t.a.v. de jongeren m.b.t. het aspect 'doorstroming'. Dit type van relatie maakt dat de AB geen werkgeversrelatie met de deelnemers kan hebben.
4. Aantal AB: 1 AB per regio, werknemer van een organisatie die gespecialiseerd is in sociale en arbeidsbegeleiding, blijkt een goede en werkzame verdeling te zijn.
5. Aantal TB: Uit de evaluatie van het project blijkt dat continue, technische begeleiding noodzakelijk is. De permanente beschikbaarheid van de TB kan slechts op één manier gegarandeerd worden: door er een betaalde job van te maken. Wie kan echter de loonkosten van de TB dragen? De vzw's kunnen hier slechts uitzonderlijk voor instaan. 1 TB per monument is bijgevolg onbetaalbaar. Overstappen naar mobiele ploegen die geleid worden door 1 TB en werkzaam zijn in een bepaalde regio lijkt de beste oplossing. Hieraan zijn twee randvoorwaarden verbonden. Mobiele ploegen stellen iets hogere eisen aan de deelnemers (minder ruimte voor zware crisisinterventie) en vereisen tevens een hogere startinvestering (bijvoorbeeld voor de aankoop van vervoermiddelen).

De cruciale vraag wordt dan: "Wie wordt werkgever van de TB?"

We stellen drie 'betalers' voor: (1) MWV, (2) een nieuw op te richten vzw voor de TB of (3) een organisatie voor sociale en arbeidsbegeleiding uit het zogenaamde 'derden' circuit.

Indien MWV de loonkosten draagt van de TB en centrale coördinator blijft, dan bestaat de alternatieve structuur uit een variant van de huidige. Het verschil bestaat erin dat er wordt gewerkt met mobiele ploegen (cfr. Molenwacht) en dat wordt rekening gehouden met de aanbevelingen die voortvloeien uit deze ex-post evaluatie.

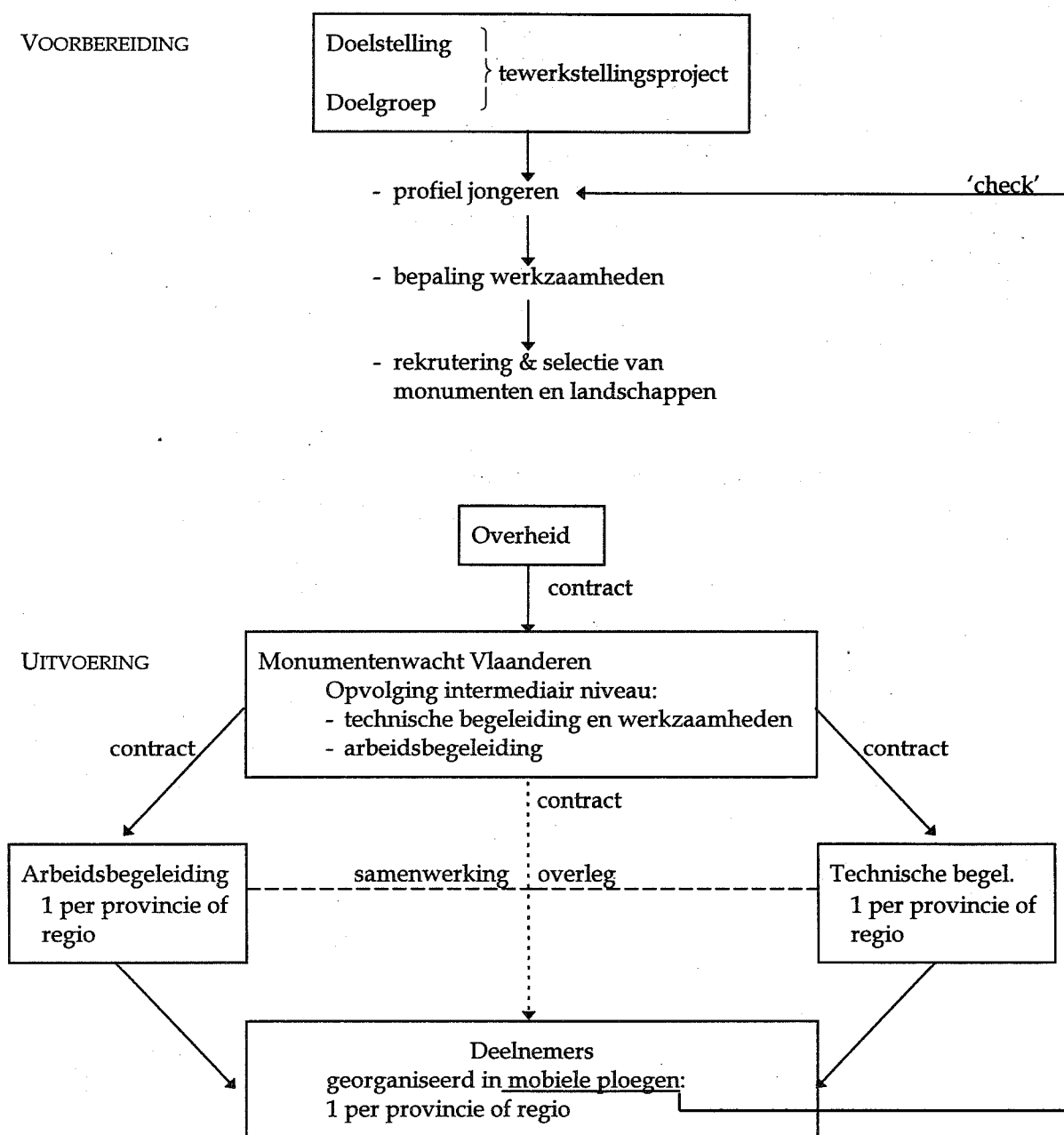
Een andere mogelijkheid bestaat in de oprichting van een aparte vzw voor de TB, met een eigen projectcoördinator die meteen de centrale coördinator wordt van heel het project en werkgever van de deelnemers. MWV treedt in dit geval louter op als consulent voor het aanbevelen van monumenten en landschappen. Het voordeel van dit model is dat men opnieuw 1 centrale coördinator heeft voor heel Vlaanderen.

Een derde mogelijkheid is de toewijzing van het project aan een specifieke organisatie voor sociale en arbeidsbegeleiding. Dit kan slechts onder 1 strikte voorwaarde: men moet zowel voor AB als voor TB kunnen instaan. AB en TB zijn gescheiden functies, gedragen door twee verschillende personen waarvan de ene expert is op vlak van sociale begeleiding en de andere voldoende expertise bezit op technisch vlak. Ook al gaat het om arbeid voor laaggeschoolden, dan nog moet voldoende technische kennis beschikbaar zijn om leeransen te kunnen verhogen.

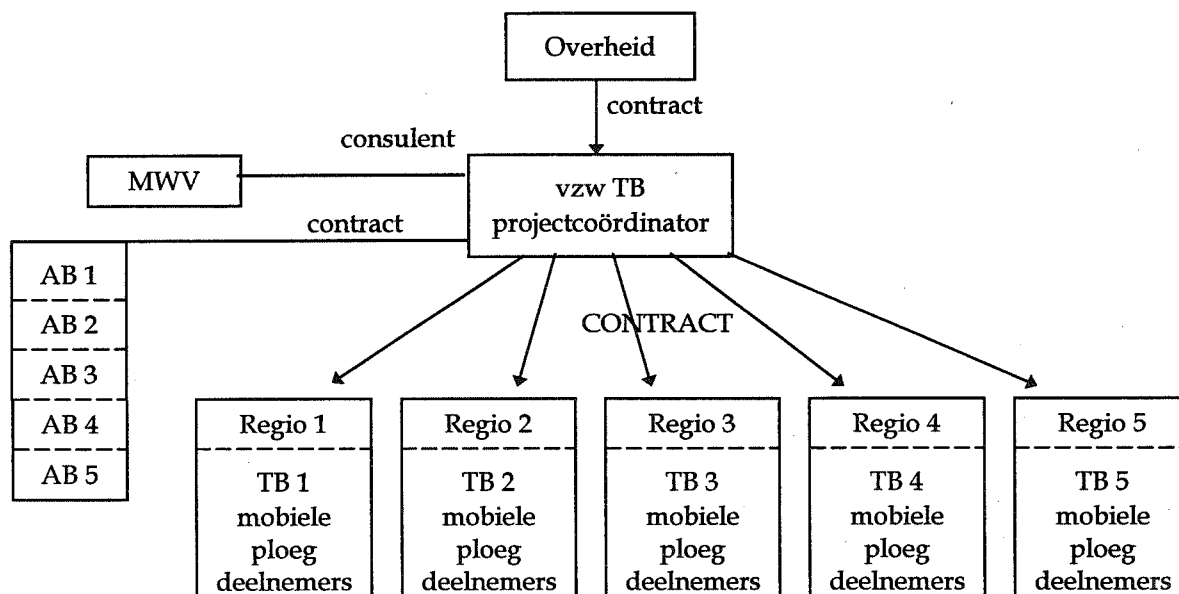
Niet om het even welke organisatie zal in deze dubbele functie kunnen voorzien. Aan MWV wordt de rol van consulent toevertrouwd, een rol die zij reeds dagelijks op zich nemen aangezien het één van hun kernopdrachten is. Deelnemers kunnen opnieuw in mobiele ploegen verdeeld worden en komen onder het werkgeverschap van de organisatie te staan. De vraag die dit model doet rijzen, is of er een organisatie bestaat die over heel Vlaanderen zou kunnen werken met 1 centrale coördinator. Zoniet, dan heeft dit model als nadeel dat de bevoegde overheid met een aantal contractanten zal moeten werken en dat MWV voor verschillende organisaties als consulent zal moeten optreden (bijvoorbeeld voor 4 of 5), wat misschien de nood aan een centrale coördinator bij MWV opnieuw oproept ...

Onderstaande schema's stellen de drie alternatieven voor:

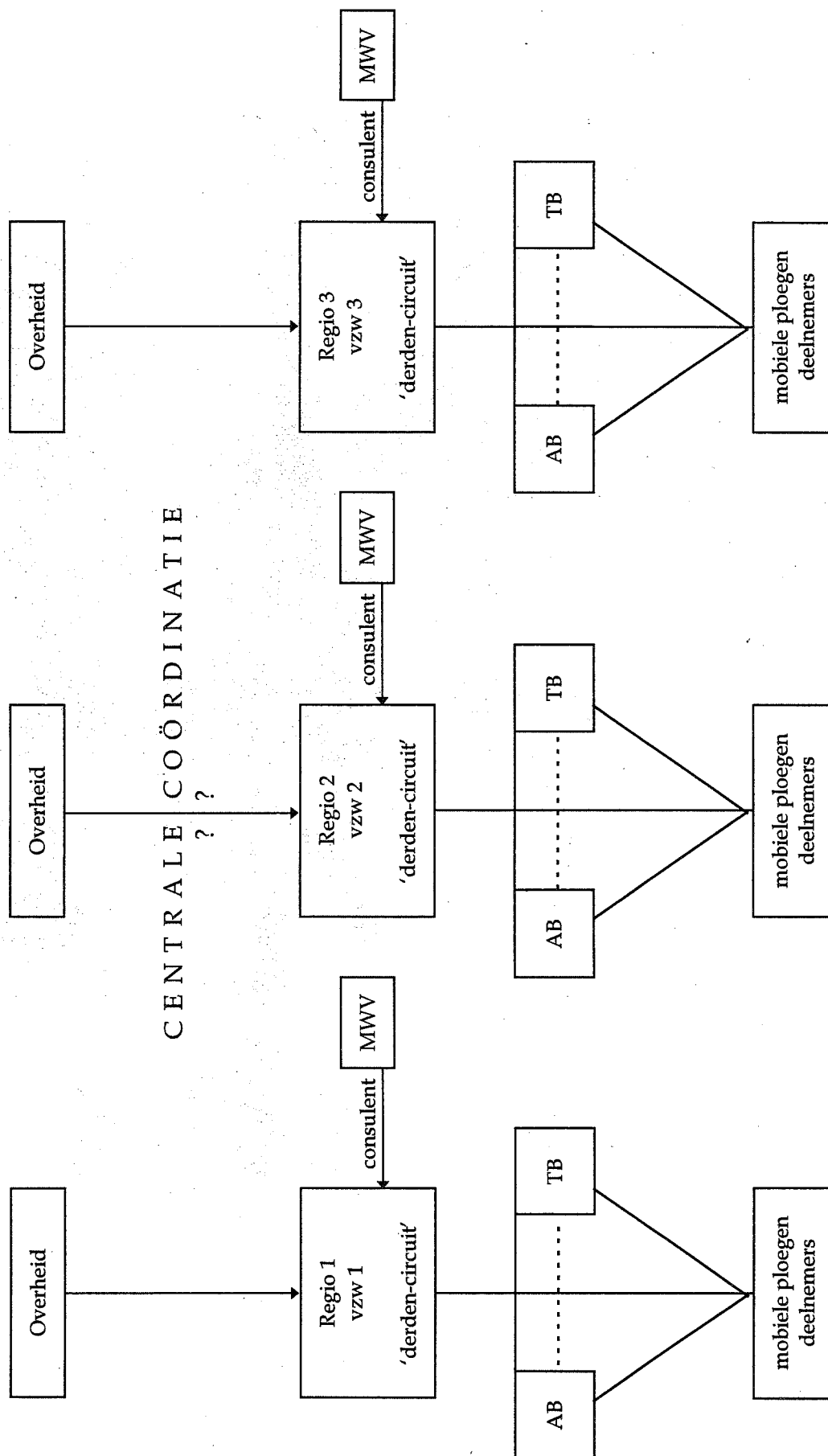
Schema 1 Alternatieve structuur 1: variant op de huidige structuur



Schema 2 Alternatieve structuur 2: nieuwe vzw voor TB als centrale coördinator



Schema 3 Alternatieve structuur 3: vzw uit het 'derden-circuit' als centrale coördinator voor 1 regionaal project



Bijlagen

Bijlage 1

Resultaat gesprekken met deelnemers aan het JWGP van MWV

Vooraf:

De selectie van de deelnemers voor deze gespreksronde werd in overleg met de arbeidsbegeleiders gemaakt. De concrete organisatie van de gesprekken werd door de arbeidsbegeleiders opgenomen, omdat zij vertrouwen hebben opgebouwd met de deelnemersgroep.

Verloop:

Tabel B1.1 Aantal gesprekken met deelnemers

Provincie	Aantal geplande gesprekken	Aantal gevoerde gesprekken
Antwerpen	1	0
Brabant	5	3
Limburg	5	1
Oost-Vlaanderen	5	2
West-Vlaanderen	3	2
Totaal	19	8

Antwerpen: niet veel afspraken kunnen plannen wegens nieuwe job van de arbeidsbegeleidster, 1 ziek.

Brabant: 1 niet komen opdagen, 1 weigering (geen tijd).

Limburg: 3 niet komen opdagen, 1 afgebeld (interimarbeid).

Oost-Vlaanderen: 2 niet komen opdagen, 1 ziek.

West-Vlaanderen: 1 niet komen opdagen.

Bijlage 2

Tabel B2.1 Resultaat significantietoetsen sociaal profiel

Variabele	T1: MWV vs Populatie	T2: MWV vs Tot.gr.JWGP	T3: Tot.gr.JWGP vs Populatie	T4: MWV vs Gesco/WW
Geslacht	p=0,000	p=0,002	p=0,000	p=0,000
Burgerlijke staat	ns	ns	p=0,022	ns
Aantal kinderen				
toets wel/geen kinderen	p=0,024	ns	p=0,002	p=0,012
Opleidingsniveau				
toets samengevatte niveaus	p=0,000	p=0,049	p=0,000	p=0,001
Nationaliteit				
toets Belg/Niet Belg	p=0,000	ns	p=0,000	p=0,000
Woonplaats				
toets provincie	p=0,000	p=0,017	p=0,000	p=0,046
toets arrondissement	p=0,000	p=0,001	p=0,000	/
Rijbewijs	ns	ns	ns	ns

Legende: De Chi-Kwadraat toets gaat na in welke mate groepen significant van elkaar verschillen. De p-waarde geeft de foutenmarge aan. Zij mag niet groter dan 5% of 0,05 bedragen. Is de p-waarde groter dan 0,05, dan verschillen de groepen niet significant van elkaar. (ns = niet significant).

Bijlage 3

Tabel B3.1 Populatietoets. Burgerlijke staat x geslacht

Burgerlijke staat	Man		Vrouw		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
Ongehuwd	1 456	87,6	2 296	55,1	3 752	64,4
Gehuwd	150	9,0	1418	34,1	1568	26,9
Wett. gescheiden	4	0,2	74	1,3	78	1,3
Weduwn-weduwe	-	-	2	0,1	2	0,0
Andere	52	3,1	373	6,4	425	7,3
Totaal	1 662	28,5	4 163	71,5	5 825	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank; toets geslacht: $p=0,000$

Tabel B3.2 Populatietoets. Aantal kinderen x geslacht

Aantal kinderen	Man		Vrouw		Totaal	
	AC	%	AC	%	AC	%
Geen kinderen	1 562	94,0	2 733	65,6	4 295	73,7
Wel kind(eren)	100	6,0	1430	34,4	1530	26,3
1 kind	74	4,4	1073	25,8	1147	19,7
2 kinderen	22	1,3	303	7,3	325	5,6
3 kinderen	2	0,1	48	1,1	50	0,9
4 kinderen	2	0,1	5	0,1	7	0,1
5 kinderen	-	-	1	0,0	1	0,0
Totaal	1 662	28,5	4 163	71,5	5 825	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank; toets geslacht: $p=0,000$

Bijlage 4

Tabel B4.1 Beroepservaring in hoofdgroep, eerste voorkeur

Beroepservaring in hoofdgroep, eerste voorkeur	Populatie -25 jaar & 2 j UVW		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Minder dan 6 mdn	5 085	87,3	431	86,2	81	86,2	90	90,9
6 mdn tot 2 jaar	500	8,6	47	9,4	9	9,6	7	7,1
2 jaar	160	2,7	12	2,4	3	3,2	1	1,0
3 jaar	56	1,0	8	1,6	1	1,1	-	-
4 jaar en meer	24	0,4	2	0,4	-	-	1	1,0
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Geen enkele toets significant.

Tabel B4.2 Beroepservaring in hoofdgroep, tweede voorkeur

Beroepservaring in hoofdgroep, tweede voorkeur	Populatie -25 jaar & 2 j UVW		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Minder dan 6 mdn	5 435	93,3	455	91,0	82	87,2	94	95,0
6 mdn tot 2 jaar	300	5,2	32	6,4	6	6,4	5	5,0
2 jaar	58	1,0	8	1,6	5	5,3	-	-
3 jaar	14	0,2	2	0,4	1	1,1	-	-
4 jaar en meer	18	0,3	3	0,6	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Geen enkele toets significant.

Tabel B4.3 Evaluatie van de beroepskennis. Hoofdgroep eerste voorkeur

Evaluatie van de beroepskennis eerste voorkeur	Populatie -25 jaar & 2 j UVW		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Door betrokkene:								
noties	213	3,7	16	3,2	1	1,1	3	3,0
goed	200	3,4	12	2,4	1	1,1	3	3,0
zeer goed	3 273	56,2	256	51,2	55	58,5	59	59,6
Door bemiddelaar:								
noties	67	1,1	10	2,0	1	1,1	4	4,0
goed	1 404	24,1	136	27,2	24	25,5	22	22,2
zeer goed	546	9,4	59	11,8	11	11,7	7	7,1
Na testing BO:								
middelmatig	91	1,6	8	1,6	1	1,1	1	1,0
goed	28	0,5	3	0,6	-	-	-	-
zeer goed	3	0,1	-	-	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Geen enkele toets significant

Tabel B4.4 Evaluatie van de beroepskennis. Hoofdgroep tweede voorkeur

Evaluatie van de beroepskennis tweede voorkeur	Populatie -25 jaar & 2 j uvw		Totale groep JWGP		MWV JWGP		GESCO's en/of Weer Werk	
	AC	%	AC	%	AC	%	AC	%
Geen (code 0)	1 108	19,0	71	14,2	9	9,6	21	21,2
Door betrokkene:								
noties	78	1,3	11	2,2	2	2,1	1	1,0
goed	104	1,8	8	1,6	-	-	1	1,0
zeer goed	2 777	47,7	227	45,4	48	51,1	50	50,5
Door bemiddelaar:								
noties	36	0,6	4	0,8	-	-	2	2,0
goed	1 238	21,2	128	25,6	24	25,5	14	14,1
zeer goed	414	7,1	45	9,0	10	10,6	7	7,1
Na testing BO:								
middelmatig	50	0,9	5	1,0	1	1,1	3	3,0
goed	18	0,3	1	0,2	-	-	-	-
zeer goed	2	0,0	-	-	-	-	-	-
Totaal	5 825	100,0	500	100,0	94	100,0	99	100,0

Bron: VDAB-Studiedienst, SIMONA/AMI-databank. Geen enkele toets significant

Bijlage 5

In het *contract* dat werd afgesloten tussen Monumentenwacht Vlaanderen en de arbeidsbegeleiding werden volgende diensten afgesproken ¹:

De arbeidsbegeleiding verbindt zich ertoe tijdens het project volgende diensten te leveren :

- medewerking en advies bij selectie, aanwerving, indiensttreding en (eventueel) ontslag van de jongeren;
- aangepaste sociale begeleiding en opvang van de jongeren vanaf hun indiensttreding tot bij hun uitdiensttreding.

Dit houdt ondermeer in :

- ondersteuning bij gebeurlijke administratieve formaliteiten;
- geregelde individuele evaluatie van het project van en met elke jongere;
- arbeidsbegeleiding van de jongeren afzonderlijk of per groep;
- crisisinterventie;
- aangepaste vorming van de jongeren (begeleiding naar bestaande opleiding en/of er zelf/samen één organiseren);
- medewerking aan het opstellen en de verwezenlijking van de globale omkadering van het project, inzonderheid geregeld overleg met de lokale initiatiefnemers, met de verantwoordelijken van het molenzorgproject en met Monumentenwacht Vlaanderen.

Om deze diensten te leveren, stelt de arbeidsbegeleiding voor de duur van het project een personeelslid ter beschikking dat permanent bereikbaar is. ... Wanneer er in de betreffende provincie projecten voor 8 jongeren of meer voorzien zijn, wordt het personeelslid geacht voltijds beschikbaar te zijn. ...

In het *werkvoorstel* worden nog een heleboel taken voor de arbeidsbegeleiding gepreciseerd. Dat zijn:

- hulp bij bekendmaking vacature en contacten VDAB;
- opstellen huishoudelijk reglement i.s.m. MWV en/of het monument en dit doornemen met de ploegbaas en de jongere;
- nagaan of aanwezigheidslijsten correct zijn ingevuld;
- aantal bezoeken organiseren aan collega-projecten;
- permanent ter beschikking zijn van de technische begeleiders;
- waken over de progressie in de moeilijkheidsgraad van de opdrachten en in de graad van zelfstandigheid;
- aandacht hebben voor leerinhouden en vormingselementen;
- maandelijks individuele evaluatie met de jongere;

¹ Overgenomen uit: Overeenkomst MW-JWGP/94/IMP/1, Artikel 1, pag.1-2, intern document Monumentenwacht Vlaanderen. In de tekst werd 'Vitamine W' vervangen door 'de arbeidsbegeleiding'.

- kan in overleg met de technische begeleider beslissen dat de jongere de werf verlaat om ergens te gaan solliciteren of vorming te gaan volgen;
- in functie van doorstroming naar een andere job samen met de jongere de volgende stappen zetten: oriëntatie en keuzeprocés, vacatures zoeken, sollicitatievoorbereiding en ondersteunen sollicitatieproces.

In het contract tussen Monumentenwacht Vlaanderen en de lokale projecten werden volgende diensten afgesproken ²:

Het lokaal project verbindt zich ertoe tijdens het project volgende diensten te leveren:

- medewerking en advies bij selectie, aanwerving, indiensttreding en (eventueel) ontslag van de jongeren;
- dagelijkse tewerkstelling, inzonderheid de opvolging en technische begeleiding (ev. vervolmaking) van x aantal jongeren gedurende de werkzaamheden aan het monument '...'. Het betreft courante beheers- of onderhoudswerken of werken ter voorbereiding van een restauratie. De werken zijn niet in concurrentie met de algemene bouw- en restauratiesector. Zij vereisen van de deelnemende jongeren geen bijzondere vaardigheden en worden aangepast aan hun (individuele) mogelijkheden. Er wordt ruimte vrijgelaten voor sociale begeleiding en voor opleiding;

Er wordt gezorgd voor aangepast werk voor alle weersomstandigheden. De werken tasten de gebouwen of hun omgeving niet aan in hun historische of andere waarde. Waar nodig wordt vooraf advies ingewonnen van de bevoegde instanties (zoals het Bestuur Monumenten en Landschapszorg) en/of deskundigen terzake;

- verstrekking van het nodige werk- en veiligheidsmateriaal aan elk van de deelnemende jongeren;
- ter beschikking stellen van een EHBO-kist die voldoet aan de wettelijke voorschriften;
- geregeld overleg plegen met MWV en de provinciale arbeidsbegeleider;
- technische evaluatie van elke jongere bijhouden;
- bijhouden van een dagboek en wekelijks doorsturen van de werkstaten naar MWV;
- medewerking bij het opstellen van een werkplan. Dit gebeurt in samenspraak met MWV en met de provinciale arbeidsbegeleider.

Om deze diensten te leveren, stelt het lokaal project voor de duur van het project een ploegbaas/werfleider aan die permanent beschikbaar is. Zowel deze personeelskost als eventuele logistieke en materiële omkadering zijn te haren laste.

² Overgenomen uit: Overeenkomst MW-JWGP/94/LP/08, Artikel 1, pag.1-2, intern document Monumentenwacht Vlaanderen. In de tekst werd 'SAKO' vervangen door 'het lokaal project'.

In het contract ³ tussen Monumentenwacht Vlaanderen en TSAP werden volgende diensten afgesproken:

- de beide ingediende voorstellen zijn door de bevoegde Vlaamse minister samengevoegd tot één project waarbij MWV optreedt als promotor;
- de molenzorg maakt een specifiek onderdeel uit van het globale project;
- m.b.t de molenzorg beschikt TSAP over een bijzondere know how;
- partijen wensen t.a.v. de molenzorg een overeenkomst te sluiten waarin TSAP vooreerst de concretisering en de algemene coördinatie van het project waarneemt en vervolgens de door MWV tewerkgestelde jongeren technisch en vakkundig zal begeleiden;
- de jongeren moet worden toegestaan zich tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst verder te bekwamen door het volgen van een aanvullende opleiding.

De overeenkomst omvat volgende onderdelen:

Coördinatie

TSAP verbindt er zich tegenover MWV toe, die aanvaardt, de algemene coördinatie waar te nemen m.b.t. de activiteiten van MWV t.a.v. de molenzorg.

De algemene coördinatie omvat:

- uitbouw van een net van lokale projecten per provincie; voor iedere provincie zal een provinciale standplaats voor de molenwacht worden aangeduid;
- medewerking bij en advies omtrent de selectie, de aanwerving, de indiensttreding en het gebeurlijk ontslag van jongeren;
- regelmatige rapportering;
- regelmatig wederzijds overleg en samenspraak met derden zoals de 'intermediaire partners' en de terzake bevoegde administraties.

Centrale coördinator:

- TSAP verbindt er zich toe een centrale coördinator tewerk te stellen en full-time ter beschikking te houden voor hogergenoemde taken;
- TSAP zal instaan voor de materiële en logistieke omkadering van de centrale coördinator.

Provinciale werking

In de vijf provincies van het Vlaams Gewest (West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Antwerpen, Limburg en Vlaams-Brabant) zal een provinciaal molenzorgproject worden uitgebouwd.

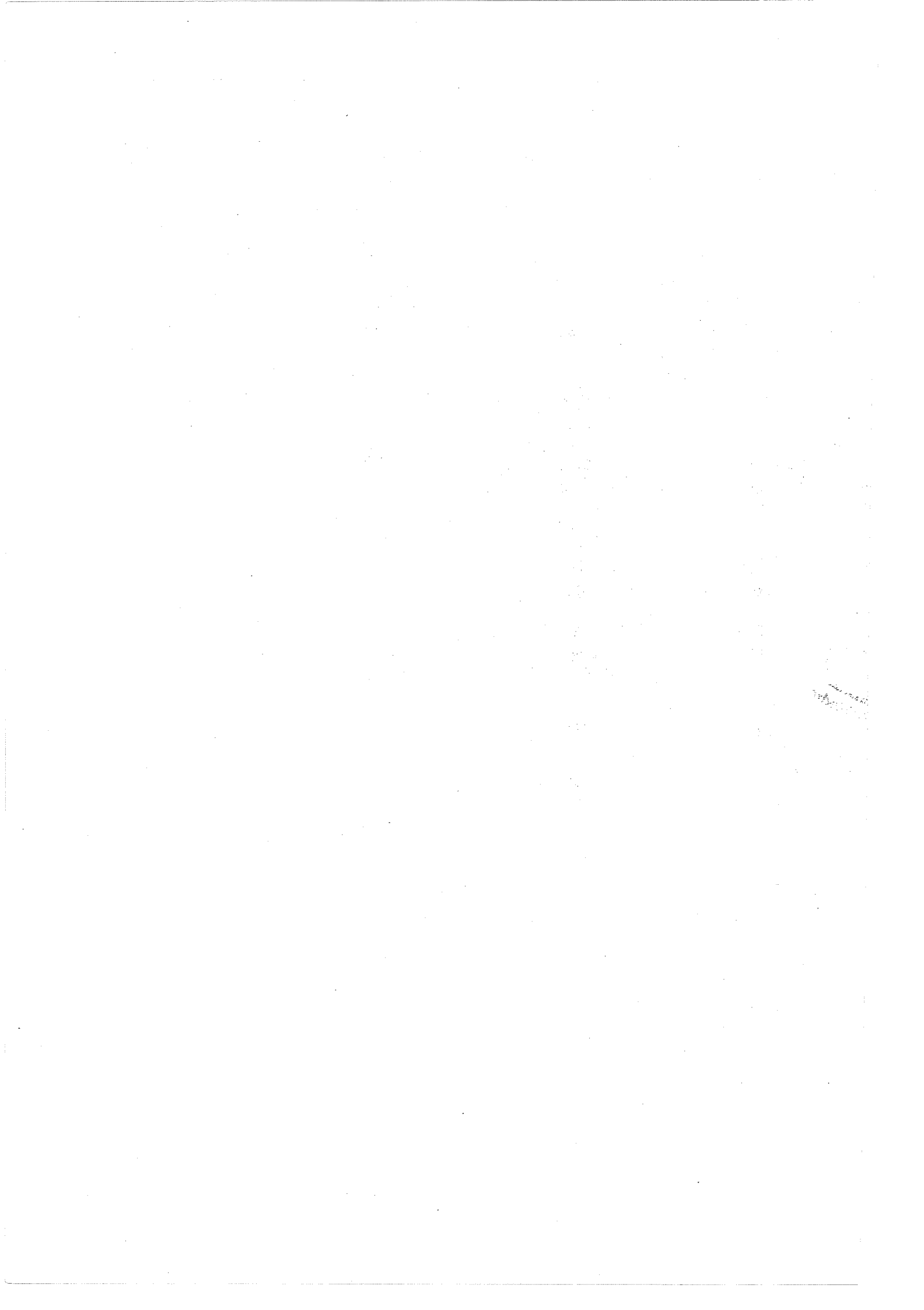
³ Overgenomen uit: MW-JWGP/94/TSAP, intern document van Monumentenwacht Vlaanderen.

De uitbouw van deze provinciale projecten omvat:

- het opstellen van een werkplan voor ieder lokaal project;
- de dagelijkse technische en vakkundige begeleiding van de tewerkgestelde jongeren;
- het vervoer van de tewerkgestelde jongeren vanuit de provinciale standplaats naar de lokale projecten in de provincie;
- de terbeschikkingstelling van het nodige werk- en veiligheidsmateriaal aan elk van de deelnemende jongeren, evenwel met uitsluiting van de werkkledij;
- de terbeschikkingstelling van een EHBO-kist die voldoet aan de wettelijke voorschriften terzake;
- een permanente, technische evaluatie van elk van de deelnemende jongeren ten behoeve van MWV;
- het bijhouden van een dagboek dat door MWV zal worden geleverd;
- het wekelijks doorzenden aan de intermediaire partners en MWV van de werkstaten die eveneens door MWV zullen worden geleverd;
- regelmatig overleg met de 'intermediaire partners' die door MWV in de betrokken provincie is aangesteld voor de sociale opvang en begeleiding der jongeren.

Provinciale molenwachter

TSAP verbindt er zich toe om in iedere provincie waar door MWV daadwerkelijk wordt gestart met de tewerkstelling van jongeren in het kader van het Molenzorgproject, een provinciale arbeidsbegeleider ter beschikking te stellen met het oog op het vervullen van bovenvermelde taken.



BIBLIOGRAFIE

- BEMELMANS, Y., GÖTSCHENBERG, E., *Menselijke hulpbronnen. Communautaire initiatieven 1991-1994*, Markiesstraat 1, Brussel 1994, 94 p.
- BOORSMA, S., RENOY, P., *Trajectbemiddeling en netwerkvorming. Een onderzoek naar de implementatie van trajectbemiddeling en netwerkvorming in de 28 RBA-regio's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 's-Gravenhage 1993.
- KELCHTERMANS, T., VLAAMS MINISTER VAN LEEFMILIEU EN TEWERKSTELLING, *Mededeling aan de Vlaamse regering betreffende de invulling van de 400 resterende werkervaringsplaatsen in het werkervaringsplan*.
- KOCHUYT, T., VERHOEVEN, J.C., *Het leven beschreven. Een inleiding tot de biografische methode*, KU Leuven - Sociologisch Onderzoeksinstituut, Leuven 1993, 43 p.
- MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, DEPARTEMENT ECONOMIE, WERKGELEGENHEID EN BINNENLANDSE AANGELEGENHEDEN, *Jeugdwerkgarantieplan. Wijzigingen binnen de GESCO-reglementering*, Markiesstraat 1, Brussel 1994, 4 p.
- MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP, DEPARTEMENT ECONOMIE, WERKGELEGENHEID EN BINNENLANDSE AANGELEGENHEDEN, ADMINISTRATIE WERKGELEGENHEID, *Conventie betreffende de tewerkstelling van gesubsidieerde contractuelen in het kader van het jeugdwerkgarantieplan, 2.1.2./Gesco/LS/MVH/RL*.
- MULIER, R., TIGRA, F., *Het jeugdwerkgarantieplan. Een beperkt onderzoek*, Intern document van de Dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse Gemeenschap, Brussel 1995, 7 p.
- NIJSMANS, I., ELOY, M., DOUTERLUNGNE, M., NICAISE, I., *Op de brug naar werk. Brugprojecten in het Deeltijds Beroepssecundair Onderwijs*, HIVA-KU Leuven, Leuven 1993, 238 p.
- STEUNPUNT WERKGELEGENHEID, ARBEID, VORMING, *De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Jaarboek 1996*.

STRUYVEN, L., WOUTERS, M., *Het opleidingsbeleid in Limburg. Limburg en het Europees beleid in de jaren 1987-1991. Deelrapport 3*, HIVA -KU Leuven, Leuven 1994.

VAN DER AALST, M., BAVINCK, S., GRIJPSTRA, D., VAN DER WERF, C., *Landelijke evaluatie banenpool: eindrapport*, Arbeidsvoorziening centraal bureau, Leiden 1993, 88 p.

VAN DER Wouden, R., e.a., *Evaluatie sociale vernieuwing: het eindrapport*, Sociaal en Cultureel Planbureau, Rijswijk 1994.

VAN MEENSEL, R., BOGAERT, G., *Opleiding of werkgelegenheid? Evaluatie van zeven projecten voor kansarmen*, HIVA-KU Leuven, Leuven 1992, 194 p.

VLAAMSE DIENST VOOR ARBEIDSBEMIDDELING EN BEROEPSOPLEIDING, *Handleiding sollicitantenbank*, 1990.

ZORGMAN, M., *Banenpools: baanbrekend in zorg en welzijn*, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, Utrecht 1993, 82 p.

96-629